Zapošljavanje osoba s invaliditetom u zaštitnoj radionici "Suvenir Arbor Sirač""

Selihar, Adriana

Master's thesis / Diplomski rad

2021

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Education and Rehabilitation Sciences / Sveučilište u Zagrebu, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:158:378801

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-16**

Repository / Repozitorij:

Faculty of Education and Rehabilitation Sciences - Digital Repository

Sveučilište u Zagrebu

Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

Diplomski rad

Zapošljavanje osoba s invaliditetom u zaštitnoj radionici „Suvenir Arbor Sirač“

Adriana Selihar

Zagreb, veljača 2021.

Sveučilište u Zagrebu

Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

Diplomski rad

Zapošljavanje osoba s invaliditetom u zaštitnoj radionici „Suvenir Arbor Sirač“

Mentorica:

Adriana Selihar prof.dr.sc. Lelia Kiš-Glavaš

Zagreb, veljača 2021.

Izjava o autorstvu rada

Potvrđujem da sam osobno napisala rad pod nazivom *Zapošljavanje osoba s invaliditetom u zaštitnoj radionici „Suvenir Arbor Sirač“* i da sam njegova autorica.

Svi dijelovi rada, nalazi ili ideje koje su u radu citirane ili se temelje na drugim izvorima jasno su označeni kao takvi te su adekvatno navedeni u popisu literature.

Ime i prezime: Adriana Selihar

Mjesto i datum: Zagreb, veljača 2021.

ZAHVALA

Prvenstveno se želim zahvaliti svojoj mentorici, prof.dr.sc. Lelii Kiš-Glavaš, koja je ideju za temu mog diplomskog rada, u koju sam osobno bila nesigurna, prepoznala kao izvrsnu i punu potencijala. Mnogo mi je značio svaki savjet, pomoć pri kreiranju upitnika, odgovor na svako moje pitanje, a neizmjerno mnogo mi je značila pozitiva kojom je zračila svaki put kada smo razgovarale. Sve to mi je olakšalo pisanje ovog diplomskog rada.

Zahvaljujem se i ravnatelju zaštitne radionice „Suvenir Arbor Sirač“, gospodinu Alenu Baščevanu, kojemu sam došla s idejom za temu ovog diplomskog rada i koji ju je odmah prihvatio bez obzira što ranije nismo surađivali. Dao mi je potpunu slobodu u provođenju upitnika i razgovorima sa zaposlenicima što mi je uvelike pomoglo u prikupljanju svih bitnih informacija. Zahvaljujem se i gospođi Etelki Nagy koja je spremno odgovarala na sva moja pitanja, pomagala mi s provedbom upitnika, omogućila mi pregled dokumentacije i tako mi olakšala pisanje ovog rada. Zahvaljujem se i svim zaposlenicima ove zaštitne radionice što su rado sudjelovali, razgovarali sa mnom, iznosili svoje ideje jer bez njih ovaj diplomski rad ne bi niti bio realiziran.

Od srca se zahvaljujem svojim roditeljima i bratu koji su me tijekom studiranja uvijek poticali i ohrabrivali, pa tako i za vrijeme pisanja ovog rada. Neizmjerno mnogo mi je značio svaki razgovor, savjet, utjeha i ohrabrenje. Bez vas ne bi bila tu gdje sam sada.

Hvala mojim prijateljicama, mojim zvjezdicama, koje su mi uljepšale studentske dane i s kojima sam stvorila mnogo uspomena. Zbog vas ću period studiranja pamtiti kao jedan od najljepših u mome životu.

Hvala i mojim prijateljicama iz Daruvara što su me ohrabrivale i što su me vodile na kave i druženja kako bi „napunila baterije“ kada mi je bilo teško skoncentrirati se na pisanje rada. Hvala vam što ste uvijek navijale za mene i moju diplomu.

Hvala!

SAŽETAK

Zapošljavanje osoba s invaliditetom u zaštitnoj radionici „Suvenir Arbor Sirač“

Ime i prezime studentice: Adriana Selihar

Ime i prezime mentorice: prof.dr.sc. Lelia Kiš-Glavaš

Program/modul na kojem se polaže diplomski ispit: Edukacijska rehabilitacija/ Inkluzivna edukacija i rehabilitacija

Sažetak rada:

Osobe s invaliditetom predstavljaju „osjetljivu“ i teško zapošljivu skupinu ljudi na tržištu rada. U Republici Hrvatskoj je prisutan poprilično velik broj nezaposlenih osoba s invaliditetom, ali pozitivna je stvar što se raznim propisima i mjerama aktivne politike ta brojka nastoji što više smanjiti. Osobe s invaliditetom se mogu zapošljavati na otvorenom tržištu rada te pod posebnim uvjetima. Zapošljavanje u zaštitnim radionicama spada u zapošljavanje pod posebnim uvjetima rada. Dugotrajna nezaposlenost može dovesti do pada samopouzdanja, gubitka osjećaja koristi i doprinosa društvu, socijalnoj izolaciji, usamljenosti. Brojna istraživanja pokazala su da zapošljavanje i rad podižu kvalitetu života osobe s invaliditetom, povećava osjećaj koristi i doprinosa društvu u kojem živi te je osoba s invaliditetom općenito sretnija i zadovoljnija.

Upravo je cilj ovog rada bio prikazati čime se bavi zaštitna radionica „Suvenir Arbor Sirač“, kakvi su radni uvjeti i međuljudski odnosi te prikazati neke smjernice za unaprijeđenje rada ove zaštitne radionice. Glavna svrha je bila prikazati ovu zaštitnu radionicu kao primjer pozitivne prakse zapošljavanja osoba s invaliditetom. Za potrebe ovog diplomskog rada kreiran je upitnik za zaposlenike s invaliditetom i upitnik za zaposlenike bez invaliditeta. Proveden je i intervju s ravnateljem kako bi se nadopunile informacije dobivene provedbom upitnika.

Dobiveni rezultati pokazuju kako su u ovoj zaštitnoj radionici prisutni dobri radni uvjeti kao i dobri međuljudski odnosi među zaposlenicima. Rezultati su pokazali i u kojim područjima postoji prostor za napredak, kojeg je i sam ravnatelj svjestan. Za budućnost imaju mnoge planove čijom će se realizacijom još više unaprijediti radni uvjeti i međuljudski odnosi.

Ključne riječi: osobe s invaliditetom, zapošljavanje, zaštitna radionica

ABSTRACT

Title of graduate thesis: Employment of people with disabilities in sheltered workshop „Suvenir Arbor Sirač“

Student's name and surname: Adriana Selihar

Mentor's name and surname: Lelia Kiš-Glavaš, PhD, Full professor tenure

Field of study: Educational Rehabilitation/ Department of Inclusive Education and Rehabilitation

Abstract:

People with disabilities are representing „sensitive“ group of people who have difficulties when it comes to employment on the open labor market. In Croatia, there are numerous unemployed people with disabilities, but the positive thing is that through different regulations and active policy measures that number wants to be reduced. People with disabilities can be employed on the open labor market or in special working conditions. Employment in sheltered workshops is considered an employment in special working conditions. Long-lasting unemployment can lead to a drop in self-esteem, loss of a sense of usefulness and contribution to society, social isolation, loneliness. Many studies showed that employment and work lead to better quality of life of people with disabilities, lead to increase of a sense of usefulness and contribution to society and person with disability is happier and more satisfied in general.

The main goal of this study was to show what are the work activities of sheltered workshop „Suvenir Arbor Sirač“, its work conditions and interpersonal relationships and also to show some of the guidelines how to improve working in this sheltered workshop. The main purpose was to show that this sheltered workshop is an example of the positive employment practice of people with disabilities. Questionnaire for people with disabilities and questionnaire for people without disabilities was designed for the purposes of this study. Semi-structured interview was conducted with the director and its information supplemented the information from questionnaires.

Results showed that in this sheltered workshop are present good working conditions as well as the good interpersonal relationships among employees. The results also showed which domains can be improved and the director himself is well aware of that domains. There are

many plans for the future and realization of that plans will lead to even better working conditions and interpersonal relationships.

Keywords: people with disabilities, employment, sheltered workshop

Sadržaj

1. UVOD 10
1.1. Pravo na zapošljavanje i dobrobiti zapošljavanja osoba s invaliditetom 10
1.1.1. Osobna dobrobit 11
1.1.2. Društvena dobrobit 12
1.1.3. Ekonomska dobrobit 12
1.1.4. Dobrobit za poduzeća/poslodavce 13
1.2. Zakonski okvir zapošljavanja osoba s invaliditetom 13
1.2.1. Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN, 75/18) 16
1.3. Položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada 19
1.3.1. Modeli zapošljavanja osoba s invaliditetom 22
1.4. Zaštitno zapošljavanje u Republici Hrvatskoj 24
1.5. Zaštitna radionica „Suvenir Arbor Sirač“ 28
2. PROBLEM I CILJ ISTRAŽIVANJA 31
2.1. Problem istraživanja 31
2.2. Cilj istraživanja 32
3. ISTRAŽIVAČKA PITANJA 33
4. METODE ISTRAŽIVANJA 34
4.1. Sudionici istraživanja 34
4.2. Način prikupljanja podataka 34
4.3. Metoda obrade podataka 35
5. REZULTATI ISTRAŽIVANJA I RASPRAVA 37
5.1. Analiza anketnog upitnika za zaposlenike s invaliditetom 37
5.1.1. Zaposlenici s invaliditetom i njihova procjena radnih uvjeta i organizacije rada 38
5.1.2. Zaposlenici s invaliditetom i njihova procjena odnosa s radnim kolegama 45
5.2. Analiza anketnog upitnika za zaposlenike bez invaliditeta 51
5.2.1. Zaposlenici bez invaliditeta i njihova mišljenja o zapošljavanju osoba s invaliditetom 51

5.2.2. Zaposlenici bez invaliditeta i njihova procjena odnosa s kolegama s invaliditetom 58
5.3. Prikaz polustrukturiranog intervjua 63
6. ZAKLJUČAK 71
7. LITERATURA 73
Prilozi .....
Prilog 1: Anketni upitnik za zaposlenike s invaliditetom .....
Prilog 2: Anketni upitnik za zaposlenike bez invaliditeta .....

1. UVOD

1.1. Pravo na zapošljavanje i dobrobiti zapošljavanja osoba s invaliditetom

Zapošljavanje je temeljno ljudsko pravo svih osoba, pa tako i osoba s invaliditetom. Konvencija o pravima osoba s invaliditetom (Zakon o potvrđivanju Konvencije o pravima osobama s invaliditetom i Fakultativnog protokola uz Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom, NN, 6/07) navodi kako se svim osobama s invaliditetom priznaje pravo na rad na ravnopravnoj osnovi s drugima. Isto tako, navodi se kako je potrebno osigurati i promicati ostvarenje prava na rad poduzimajući određene korake s raznim ciljevima kao što su zabrana diskriminacije na temelju invaliditeta vezano uz sve oblike zapošljavanja, osiguravanje pravednih i povoljnih uvjeta rada što uključuje i jednaku plaću za rad iste vrijednosti te sigurne i zdrave uvjete rada, promicanje mogućnosti zapošljavanja i napredovanja u karijeri, promicanje mogućnosti samozapošljavanja i zapošljavanja u javnom sektoru, osiguravanje razumne prilagodbe na radnom mjestu... Zapošljavanje i rad omogućavaju svakom čovjeku da uspostavi socijalne interakcije, stvara i održava prijateljstva, susreće se i druži s drugim ljudima, zapravo zapošljavanje je važan čimbenik u ostvarivanju socijalne integracije osoba s invaliditetom (Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019). Također, zapošljavanjem se sama osoba s invaliditetom punopravno uključuje u zajednicu svih osoba s invaliditetom (Leutar i Buljevac, 2010). Rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom doprinosi njihovom uključivanju u svrsishodne i vrednovane životne aktivnosti. Neke od tih aktivnosti su prisutnost i sudjelovanje u zajednici, ostvarivanje vrednovanih socijalnih uloga i položaja u društvu, mogućnost razvoja kompetencija te mogućnost izbora i ostvarivanje prava (Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019). Također, zapošljavanjem osoba stječe materijalnu sigurnost, veću samostalnost u donošenju odluka u vlastitom životu, a i drugi članovi zajednice drugačije percipiraju osobu s invaliditetom koja je zaposlena (Leutar i Buljevac, 2010). Nezaposlenost pak za osobu može imati mnoge negativne posljedice kao što su smanjeno zadovoljstvo životom, osjećaj bespomoćnosti, a može dovesti i do narušavanja zdravlja, fizičkog i psihičkog (Kozjak i Lapat, 2018). U Deklaraciji o pravima osoba s invaliditetom (NN, 47/05) pod točkom 15 stoji sljedeće: „U nastojanju da osobama s invaliditetom omogući samostalan život i korištenje prava koja im pripadaju, Republika Hrvatska će promicati zapošljavanje osoba s invaliditetom u redovitim radnim uvjetima, kreirati potrebne porezne mjere, kreditne politike i politike poticaja, razvijati strategije zapošljavanja osoba s invaliditetom te osigurati uspostavljanje službi profesionalne orijentacije, obučavanja, rehabilitacije i zapošljavanja.“ Iz navedenog je vidiljivo da zapošljavanje i rad osobama s

invaliditetom omogućava samostalan život kao i korištenje svih prava koja im pripadaju. Isto tako, navodi se kako je nužno promicanje zapošljavanja osoba s invaliditetom kao i razvitak svih potrebnih mjera i strategija koje će to omogućiti. Kao jedan od najčešćih razloga nezaposlenosti osoba s invaliditetom navode se predrasude društva koje često smatra da su osobe s invaliditetom slabijeg radnog potencijala, stereotipi koje drugi stvaraju o osobama s invaliditetom te općenito negativan stav društva prema osobama s invaliditetom (Kozjak i Lapat, 2018). Suvremena gledanja kao prevenciju diskriminacije, segregacije i socijalne izolacije osoba s invaliditetom upravo vide zapošljavanje osoba s invaliditetom. U cijelom tom procesu izuzetno je važna uloga države stoga se propisivanjem raznih mjera i strategija, razvojem politike i promicanjem prava osoba s invaliditetom, nastoje promijeniti postojeće predrasude i negativni stavovi prema osobama s invaliditetom, a posebice prema njihovom zapošljavanju. Takvim mjerama i strategijama, te zakonskim propisima koji nastaju na temelju njih, nastoji se maksimalno smanjiti diskriminacija osoba s invaliditetom, želi se poboljšati njihov položaj u društvu u smislu njihove uključenosti u sve sfere društva što sve posljedično dovodi do smanjenja nezaposlenosti osoba s invaliditetom, a samim time i do bolje kvalitete života osoba s invaliditetom. Vrlo je važno istaknuti i da svaka osoba, pa tako i osobe s invaliditetom imaju pravo na život, slobodu izbora, pristup informacijama i ono što je važno u okviru ove teme, svaka osoba ima pravo na rad i slobodu rada. U skladu s time, svaka zasposlena osoba ima pravo na zaradu kojom sebi i svojoj obitelji može osigurati slobodan i dostojan život (Ustav Republike Hrvatske, NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14).

Postoje mnoge dobrobiti zapošljavanja osoba s invaliditetom. S obzirom na pregledanu literaturu, možemo ih podijeliti u sljedeće skupine: osobna dobrobit, društvena dobrobit, ekonomska dobrobit te dobrobit za poduzeća.

1.1.1. Osobna dobrobit

Sudjelovanje osoba s invaliditetom u kompetitivnom zapošljavanju predstavlja temelj za dobro psihološko i fizičko blagostanje kako osoba s invaliditetom, tako i osoba bez invaliditeta (Dutta, Gervey Chan, Chou i Ditchman, 2008 prema Lindsay, Cagliostro, Albarico, Mortaji i Karon, 2018). Zaposlenje osobi s invaliditetom može unaprijediti opću kvalitetu života, mentalno zdravlje te joj pomoći u stvaranju socijalnih mreža kao i omogućiti njihovu socijalnu inkluziju (Evans i Repper, 2000; Dunstan, Falconer i Price, 2017 prema Lindsay i sur., 2018). Također, zaposlenje osobi s invaliditetom donosi osobno zadovoljstvo i osobni rast, dovodi do povećanja samopouzdanja (Erickson, Lee i Von Schrader, 2012 prema

Lindsay i sur., 2018), a doprinosi i razvitku socijalnog altruizma (Bengisu i Balta, 2011 prema Lindsay i sur., 2018). Osobe s invaliditetom cijene što im se pruža mogućnot da se zaposle jer im zapošljavanje i rad omogućava stvaranje i održavanje socijalnih kontakata, doprinosi osjećaju vlastite vrijednosti i pripadnosti zajednici, a osobi donosi i zaradu (Bitencourt i Guimaraes, 2012 prema Lindsay i sur., 2018). Također, zaposlenici s invaliditetom se percipiraju i kao pozitivni „role modeli“, pozitivni primjeri (Rosenbaum, Baniya i Seger-Guttmann, 2017 prema Lindsay i sur., 2018).

1.1.2. Društvena dobrobit

Društvena dobrobit zapošljavanja osoba s invaliditetom se ogleda u tome što zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom doprinose povećanju svijesti u društvu o sposobnostima koje imaju osobe s invaliditetom (Erickson, Lee i Von Schrader, 2012 prema Lindsay i sur., 2018). Neke studije su pokazale da zapošljavanje osoba s invaliditetom u supermarketima doprinosi podizanju svijesti o sposobnostima koje te osobe imaju (Buciuniene, Bleijenbergh i Kazlauskaite, 2010 prema Lindsay i sur., 2018). Također, jedna druga studija naglašava da je kod menadžera, koji su zajedno s mladima s teškoćama sudjelovali u radionicama u ljetnom kampu, došlo do promjene pogrešnih percepcija i rušenja predrasuda o mladima s teškoćama i osobama s invaliditetom (Lindsay, McDougall i Sanford, 2014 prema Lindsay i sur., 2018).

1.1.3. Ekonomska dobrobit

Prilagodbe, poput asistivnih pomagala, rampi i dizala, povećavaju produktivnost osoba s invaliditetom ali također pozitivno utječu i na mobilnost i produktivnost zaposlenika bez invaliditeta (Yamatani i sur., 2015 prema Gruičić, 2019). Troškovi takvih prilagodbi gotovo su neprimjetni, a uvelike doprinose radu osoba s invaliditetom kao i onih bez invaliditeta (Hartnett i sur., 2011 prema Gruičić, 2019). Isto tako, pokazalo se da prilagodbe na radnom mjestu za već zaposlene osobe s invaliditetom povećavaju profit i to na način da se smanjuje trošak jer se ne moraju ponovno zapošljavati novi radnici ili pak provoditi dodatni treninzi za nove radnike (Hartnett, Stuart, Thurman, Loy i Batiste, 2011; National Council on Disability, 2007 prema Lindsay i sur., 2018), što naravno predstavlja dodatni trošak. Pokazalo se i da poduzeća izvještavaju da zapošljavanjem osoba s invaliditetom ostvaruju više profita i doprinosa nego troška, posebice kada se radi o troškovima vezanim uz treninge i edukacije (Graffam, Smith, Shinkfield i Polzin, 2002 prema Lindsay i sur., 2018).

1.1.4. Dobrobit za poduzeća/poslodavce

Prilagodbe koje se provode na radnom mjestu doprinose stvaranju sigurnog i optimalnog radnog okruženja što posljedično dovodi do razvitka povjerenja zaposlenika prema poslodavcu (Hartnett i sur., 2011 prema Gruičić, 2019). Zapošljavanje osoba s invaliditetom doprinosi stvaranju inkluzivne kulture u tom poduzeću (Scott i sur., 2017 prema Gruičić, 2019), a i edukacije koje se provode u svrhu informiranja zaposlenika bez invaliditeta o pojedinoj teškoći kao i podizanje svijesti o različitim teškoćama, doprinosi stvaranju takve inkluzivne kulture (Erickson, Lee i Von Schrader, 2012 prema Lindsay i sur., 2018). Inkluzivna kultura doprinosi razvoju dobrih odnosa s javnošću te širenju ugleda poduzeća (Henry i sur., 2014 prema Gruičić, 2019). Također, navodi se kako su osobe s invaliditetom izuzetno odani (Erickson, Lee i Von Schrader, 2012 prema Lindsay i sur., 2018), točni, suradljivi i pouzdani zaposlenici (Wolffe i Candela, 2002 prema Lindsay i sur., 2018) te su također i predani poslu koji rade te imaju dobre radne navike (Rosenbaum, Baniya i Seger-Guttmann, 2017 prema Lindsay i sur., 2018). Sve ove navedene karakteristike pozitivno utječu na poduzeće, ali i na poslodavce i druge zaposlenike jer se unapređuju međuljudski odnosi i interakcije s korisnicima tog poduzeća (Rosenbaum, Baniya i Seger-Guttmann, 2017 prema Lindsay i sur., 2018), unapređuje se poslovni učinak u smislu bržeg probijanja na nova tržišta, raste zadovoljstvo korisnika, povećava se suradnja zaposlenika na radnom mjestu, a to sve posljedično utječe na stvaranje pozitivne slike poduzeća (Kmet, Lee i Cook, 2004 prema Lindsay i sur., 2018). Još jedna dobrobit za poslodavce je ta što osobe s invaliditetom u manjoj mjeri daju otkaz, češće zadržavaju posao što je izrazito poželjno za poslodavce jer na taj način dobivaju predanog i marljivog radnika. To pokazuje i istraživanje u kojem se pokazalo da domari s intelektualnim teškoćama imaju veću stopu zadržavanja posla od radnika bez teškoća (Adams-Shollenberger i Mitchell, 1996 prema Lindsay i sur., 2018).

1.2. Zakonski okvir zapošljavanja osoba s invaliditetom

Slijedi kratka analiza onih zakona i pravilnika koji su usko vezani za temu ovog diplomskog rada. Zapošljavanje svih osoba se primarno uređuje Zakon o radu (pročišćeni tekst zakona, NN 93/14, 127/17) i Zakonom o mirovinskom osiguranju (pročišćeni tekst zakona, NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18). Profesionalna rehabilitacija i zapošljavanje osoba s invaliditetom uređuje se Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20) te sljedećim propisima: Pravilnikom o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN 75/18), Pravilnikom o utvrđivanju kvote za

zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 75/18), Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom (NN 75/18), Pravilnikom o poticajima pri zapošljavanju osoba s invaliditetom (pročišćeni tekst, NN 75/18 i 120/18) te Pravilnikom o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN 75/18).

Zakon o radu (NN 149/09) primarno uređuje radne odnose u Republici Hrvatskoj, ako nekim drugim dokumentom radni odnos nije uređen. Isto tako, definira opće odredbe i glavne pojmove, sklapanje ugovora o radu, zaštitu života, zdravlja i privatnosti radnika, radno vrijeme, plaće i tako dalje, ali definira i zaštitu radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad. Tako u članku 78. stoji da ako se kod radnika utvrdi da „postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio“ (Zakon o radu, NN 149/09). Također, u istom članku stoji i da je poslodavac „dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove“ (Zakon o radu, NN 149/09). Iz ovih navoda je vidljivo da su osobe s invaliditetom osigurane jer je poslodavac dužan prilagoditi poslove radniku i njegovim sposobnostima, a dužan je i provesti prilagodbu radnog mjesta i vremena kako bi radnik mogao nastaviti sa svojim radom. Zakon o mirovinskom osiguranju (NN, 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18) osobama s invaliditetom osigurava invalidsku mirovinu, koju isplaćuje Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje. Prema tom zakonu, korisnici invalidske mirovine su osobe koje su djelomično izgubile svoju radnu sposobnost, a koji su najmanje 70% radnog vremena radili na prilagođenim poslovima iste ili slične stručne spreme, a ti prilagođeni poslovi odgovaraju dosadašnjim poslovima koje je ta osoba obavljala. Na taj način se tim osobama računa kao da su radile puno radno vrijeme. Ovim zakonom se također definira i radna sposobnost, odnosno smanjenje radne sposobnosti kao i preostala radna sposobnost i djelomični gubitak radne sposobnosti. Smanjenjem radne sposobnosti se smatra kada se radna sposobnost smanji za više od polovice u odnosu na zdravu osobu iste ili slične razine obrazovanja. Preostalom radnom sposobnosti se smatra kada se smanji radna sposobnost kod osobe, ali s obzirom na životnu dob, obrazovanje i sposobnost, osoba se profesionalnom rehabilitacijom može osposobiti za rad na drugim poslovima i to na puno radno vrijeme. Djelomičnim gubitkom

radne sposobnosti smatra se kada se smanji radna sposobnost kod osobe, ali kada se s obzirom na životnu dob, obrazovanje i sposobnosti osoba profesionalnom rehabilitacijom ne može osposobiti za rad na drugim poslovima na puno radno vrijeme već osoba može raditi najmanje 70% na prilagođenim poslovima iste ili slične stručne spreme, a ti poslovi odgovaraju dosadašnjim poslovima koje je osoba obavljala. Potpunim gubitkom radne sposobnosti smatra se kada zbog promjena u zdravstvenom stanju, koje se ne mogu izliječiti, kod osobe nastane trajni gubitak radne sposobnosti bez preostale radne sposobnosti. To bi značilo da se osoba koja potpuno izgubi svoju radnu sposobnost, ne može zaposliti. Uzroci smanjenja radne sposobnosti su bolest, ozljeda na radu, ozljeda izvan rada te profesionalna bolest. Također, ovim zakonom se uređuje i definira pojam invalida rada. Invalidom rada se smatra osoba koja je ostvarila pravo na invalidsku mirovinu ili pravo na profesionalnu rehabilitaciju na osnovi smanjenja preostale radne sposobnosti te na osnovi djelomičnog ili potpunog gubitka radne sposobnosti (Zakon o mirovinskom osiguranju, NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18). Kao jedan od najvažnijih zakona kada se govori o zapošljavanju osoba s invaliditetom, ističe se Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20). Ovim zakonom se osigurava zaštita osoba s invaliditetom na način da im se propisuje pravo na profesionalnu rehabilitaciju, zapošljavanje i rad. Uz to, uređuje se zapošljavanje osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada te pod posebnim uvjetima. Isto tako, ovaj zakon nudi definiciju osoba s invaliditetom, stoga tumači da je osoba s invaliditetom „...osoba koja ima dugotrajna tjelesna, mentalna, intelektualna ili osjetilna oštećenja koja u međudjelovanju s različitim preprekama mogu sprječavati njezino puno i učinkovito sudjelovanje u društvu na ravnopravnoj osnovi s drugima.“ (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20, članak 3). U ovom zakonu se također navodi i tko ima pravo na profesionalnu rehabilitaciju te koje usluge obuhvaća profesionalna rehabilitacija. Isto tako, Zakon tumači kako se osobe s invaliditetom mogu zapošljavati na otvorenom tržištu rada te u takvim uvjetima, a poslodavac je dužan provesti razumnu prilagodbu prilikom testiranja i/ili intervjuiranja tijekom natječajnog postupka te je također dužan provesti razumnu prilagodbu radnog mjesta, uvjeta i organizacije rada. Razumnom prilagodbom se smatra potrebna i odgovarajuća prilagodba i podešavanja kojom se osobi s invaliditetom osigurava zapošljavanje i rad na ravnopravnoj osnovi s drugima, ako ta prilagodba i podešavanja ne predstavljaju nerazmjerno ili neprimjereno opterećenje za poslodavca (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20). Uz spomenute zakone, važno je istaknuti i Zakon o Hrvatskom registru o osobama s

invaliditetom (NN 64/01) koji uređuje način prikupljanja podataka o uzroku, vrsti, stupnju i težini oštećenja zdravlja osoba s invaliditetom, ali uređuje i način na koji se ti podaci mogu koristiti te pruža zaštitu podataka o osobama s invaliditetom. U skladu s ovim zakonom, formiran je Hrvatski registar o osobama s invaliditetom koji predstavlja temeljni registar koji vodi podatke o svim osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj. Registar je vođen od strane Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo. Izuzetno je važno spomenuti Registar jer svaka osoba s invaliditetom, koja se želi zaposliti, prvo mora biti upisana u ovaj Registar. Registar i Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje surađuju te osiguravaju rad Očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom, a sam Očevidnik je vođen od strane Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje. Osobe s invaliditetom upisane u očevidnik ubrajaju se u kvotu zaposlenih osoba s invaliditetom kod poslodavca (Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom, NN 75/18, članak 2).

Kao jedan od važnijih pravilnika vezanih uz ovu temu, ističe se Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN, 75/18). Ovim Pravilnikom su propisani svi uvjeti, tehnički, kadrovski i organizacijski, koji su potrebni za rad zaštitnih i integrativnih radionica, a propisan je i postupak ostvarivanja statusa zaštitne ili integrativne radionice te je navedeno na koji način se provodi nadzor nad radom spomenutih radionica. Isto tako, u Pravilniku se definiraju i zaštitna radionica i integrativna radionica, što je detaljnije objašnjeno u sljedećem poglavlju (Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom, NN, 75/18).

1.2.1. Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN, 75/18)

Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom pravilnik je koji propisuje kadrovske, tehničke i organizacijske uvjete koji su potrebni za rad zaštitnih i integrativnih radionica. Isto tako, ovim pravilnikom se propisuje i postupak ostvarivanja statusa zaštitne radionice ili integrativne radionice te na koje načine će se provoditi nadzor nad radom zaštitnih i integrativnih radionica. Ovaj pravilnik sastoji se od pet dijelova te ukupno 37 članaka. U drugom dijelu ovog pravilnika, definirana je zaštitna radionica te pojmovi zaštitno zapošljavanje i zaštitno radno mjesto. Stoga, prema ovom pravilniku zaštitna radionica odnosi se na ustanovu ili trgovačko društvo, a koja zapošljava najmanje 51% osoba s invaliditetom na ukupan broj zaposlenih osoba. Isto tako, zaštitna radionica osigurava zaštitna radna mjesta za one osobe s invaliditetom koje zbog svog invaliditeta mogu postići 30-70% očekivane radne učinkovitosti, a za koje je centar za

profesionalnu rehabilitaciju izdao nalaz i mišljenje da su zapošljive na takvim radnim mjestima. Sukladno tome, zaštitno radno mjesto se odnosi na redovno radno mjesto koje je razdijeljeno na više zaštitnih radnih mjesta koja su funkcionalno povezana, a po jedna osoba je zaposlena na jednom zaštitnom mjestu. Svi uvjeti rada i postupci u radu na zaštitnom radnom mjestu su prilagođeni osobama s invaliditetom koje imaju teškoća s radnom izdržljivošću, kojima je potrebna češća stručna podrška i svakodnevno praćenje u radu te koje osciliraju u radnom funkcioniranju. Od ranije spomenutih 51%, što se odnosi na broj osoba s invaliditetom koji zaštitna radionica mora zaposliti, 20% osoba mora biti zaposleno na zaštitnim radnim mjestima. Uz pojam zaštitno radno mjesto vrlo je važno definirati i pojam zaštitnog zapošljavanja. Zaštitno zapošljavanje se odnosi na zapošljavanje osoba s invaliditetom na takvom radnom mjestu i u takvoj radnoj okolini koja je prilagođena radnim sposobnostima osobe te njenim potrebama. Važno je naglasiti da se ovaj oblik zapošljavanja odnosi na osobe koje nisu zapošljive na redovnom radnom mjestu (Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom, NN, 75/18).

Isto tako, ovim pravilnikom se propisuju i neke od prilagodbi koje su iznimno važne za funkcioniranje i rad osoba s invaliditetom koje su zaposlene u zaštitnoj radionici. Tako se navodi da se zaštitna radna mjesta moraju nalaziti u prizemlju zaštitne radionice kako bi sve osobe s invaliditetom, pa tako i one koje koriste invalidska kolica, s lakoćom mogla prisupiti svom radnom mjestu. Ukoliko se zaštitno radno mjesto ne nalazi u prizemlju, tada mora postojati dizalo koji će omogućiti osobi s invaliditetom dolazak na svoje radno mjesto. Građevinski objekt zaštitne radionice treba biti u naselju ili u njegovoj blizini te također mora biti prometno povezan s naseljem. Prostor oko same zaštitne radionice treba biti na ravnom terenu kako bi se omogućio nesmetan dolazak vozila koje prevozi osobe s invaliditetom ali i kako bi se same osobe s invaliditetom u invalidskim kolicima i druge teže pokretne osobe mogle lakše kretati. Za osobe oštećena vida potrebno je osigurati neposredno osvjetljenje radnog mjesta na kojem rade. Sve prostorije za rad moraju biti tehnički prilagođene i opremljene te svaka prostorija mora imati sustav grijanja i hlađenja kako bi se osigurala primjerena temperatura radnog prostora (Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom, NN, 75/18).

Treći dio ovog pravilnika odnosi se na integrativne radionice. Intregrativna radionica je ustanova ili trgovačko društvo koje zapošljava najmanje 40% osoba s invaliditetomi u odnosu na ukupan broj zaposlenih osoba, a koje također mora zadovoljavati sve kadrovske, tehničke i organizacijske uvjete koji su propisani ovim pravilnikom. Osobe s invaliditetom koje se

zapošljavaju u integrativnoj radionici se također mogu zaposliti na zaštitnim radnim mjestima (Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom, NN, 75/18).

Ono što je zajedničko zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama jest stručno osoblje, točnije tko čini stručno osoblje, koje su zadaće stručnog osoblja te po kojem principu se zapošljavaju stručni radnici i radni instruktori. Stručno osoblje zauzima vrlo važno mjesto u poslovanju zaštitne radionice i integrativne radionice. Stručno osoblje čine stručni radnici i radni instruktori, a oni osobama s invaliditetom pružaju posebnu stručnu podršku u onom opsegu i na način koji je propisan od strane centra za profesionalnu rehabilitaciju. Stručni radnici su osobe iz polja edukacijske-rehabilitacije, medicine, pedagogije, psihologije, sociologije, socijalnog rada ili nekog drugog društvenog usmjerenja, a koje posjeduju znanja iz područja profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom. Radni instruktori su osobe koje su osposobljene za vođenje radnih postupaka osoba s invaliditetom zaposlenih u zaštitnoj radionici ili integrativnoj radionici, a koje u pojedinoj radionici rade na zaštitnom radnom mjestu. Stručni radnici svake godine moraju proći programe stručnog usavršavanja, a radni instruktori svake tri godine moraju proći program osposobljavanja za rad u profesionalnoj rehabilitaciji. Ukoliko zaštitna radionica zapošljava do 30 osoba s invaliditetom, tada mora imati zaposlenog jednog stručnog radnika, ukoliko zapošljava 30 do 60 osoba s invaliditetom, mora imati zaposlena dva stručna radnika, a ako zapošljava 60 do 100 osoba s invaliditetom, tada mora imati zaposlena tri stručna radnika. Na svakih dodatnih 50 zaposlenih osoba s invaliditetom, zaštitna radionica je dužna zaposliti još jednog stručnog radnika. Isto tako, ukoliko zaštitna radionica zapošljava 10 osoba s invaliditetom, tada mora zaposliti najmanje jednog radnog instruktora. Na svakih 10 novo zaposlenih osoba s invaliditetom, zaštitna radionica je dužna zaposliti jednog radnog instruktora. Kada se govori o integrativnoj radionici, ukoliko se zapošljava više od pet osoba s invaliditetom, tada u integrativnoj radionici mora biti zaposlen barem jedan stručni radnik. Ako se zapošljava više od 30 osoba s invaliditetom, tada u integrativnoj radionici moraju biti zaposlena dva stručna radnika. Na svakih 30 novo zaposlenih osoba s invaliditetom, integrativna radionica mora zaposliti i jednog stručnog radnika. U integrativnoj radionici se radni instruktori zapošljavaju samo u slučaju postojanja zaštitnog radnog mjesta. Zapošljavanje osobe s invaliditetom na zaštitnom radnom mjestu u integrativnoj radionici, za razliku od zaštitne radionice, nije obavezno ali je moguće. Ukoliko postoji zaštitno radno mjesto u integrativnoj radionici, tada je potrebno zaposliti radne instruktore kao i u slučaju zaštitne radionice – na 10 osoba s

invaliditetom mora biti zaposlen jedan radni instruktor. Isto tako, vrlo je važno naglasiti da pri zapošljavanju u zaštitnoj ili integrativnoj radionici, svaka osoba s invaliditetom mora obaviti inicijalni razgovor sa stručnim radnicima. Stručni radnici vode evidenciju o svakoj zaposlenoj osobi s invaliditetom koja sadrži i nalazi i mišljenje centra za profesionalnu rehabilitaciju. Upravo su ovi dokumenti izrazito važni kada se radi o odabiru najprikladnijeg zaštitnog radnog mjesta za pojedinu osobu s invaliditetom. Na temelju navedene dokumentacije, za osobu s invaliditetom, koja se zapošljava na zaštitnom radnom mjestu, izrađuje se individualni plan rada na zaštitnom radnom mjestu. Zaštitno radno mjesto se potom za osobu odabire na temelju izrađenog plana, a mora biti prilagođeno individualnim specifičnim potrebama same osobe. Individualni plan rada na zaštitnom radnom mjestu sadržava i plan praćenja te plan stručne podrške (Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom, NN, 75/18).

Četvrti dio ovog pravilnika odnosi se na radnu jedinicu za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Prema ovom stavku, poslodavac u svojoj tvrtki može osnovati posebnu radnu jednicu za zapošljavanje osoba s invaliditetom. To znači da za posebnu radnu jedinicu poslodavac može dobiti status zaštitne radionice ili integrativne radionice ako zapošljava najmanje pet osoba s invaliditetom te ako zadovoljava uvjete za zaštitnu radionicu odnosno integrativnu radionicu koji su propisani ovim pravilnikom te Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom, NN, 75/18).

Peti dio ovog pravilnika odnosi se na prijelazne i završne odredbe, a u sklopu tog posljednjeg dijela navedene su i tablice za vođenje evidencije o zaposlenim osobama s invaliditetom te o broju stručnih radnika (Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom, NN, 75/18).

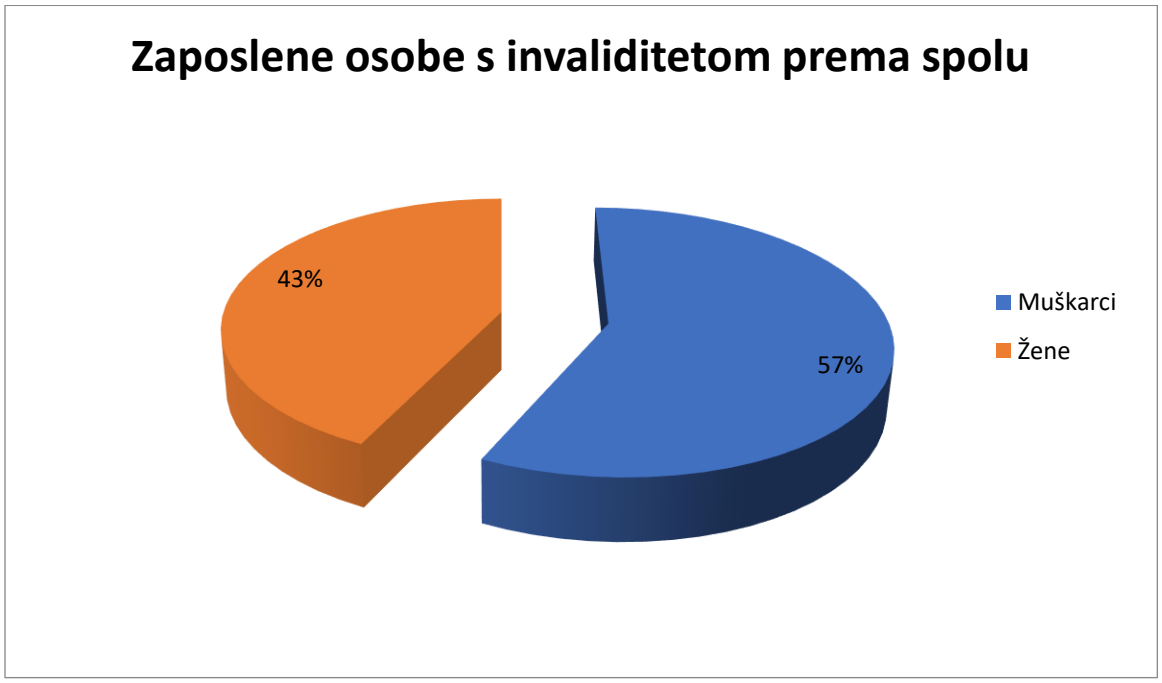
1.3. Položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada

Osobe s invaliditetom predstavljaju „osjetljivu“ skupinu na tržištu rada. Naime, osobe s invaliditetom poprilično teško nalaze posao, a kada ga i nađu, imaju poteškoća u zadržavanju zaposlenja stoga ih se svrstava u skupinu teško zapošljivih osoba (Kiš-Glavaš, 2009). U Republici Hrvatskoj je u svibnju 2019. godine živjelo 511 281 osoba s invaliditetom, što čini oko 12.4% ukupnog stanovništa u Republici Hrvatskoj (Hrvatski zavod za javno zdravstvo, 2019). Prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, u prosincu 2020. godine registrirano je 159 845 nezaposlenih osoba, od čega 6 231 osoba s invaliditetom što

predstavlja udio od 3.9% u ukupnom broju nezaposlenih osoba u Hrvatskoj. Iz ovih je brojki vidljivo da je nezaposlenost osoba s invaliditetom u Republici Hrvatskoj zaista velik problem, a činjenica je da je taj broj još i veći budući da se ovdje radi samo o osobama s invaliditetom koje su registrirane kao nezaposlene. Ovim brojkama se još više može objasniti zašto osobe s invaliditetom predstavljaju „osjetljivu“ i teško zapošljivu skupinu osoba na tržištu rada.

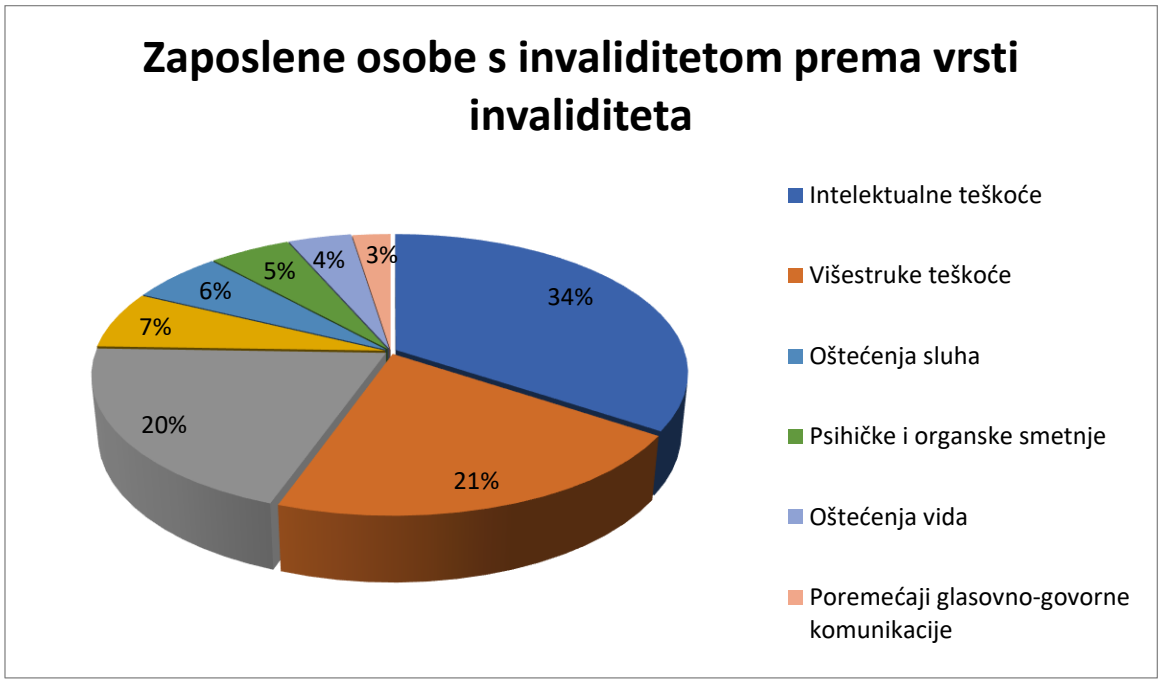
Na temelju podataka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, u razdoblju od 1. siječnja do 30. prosinca 2020. godine ukupno je zaposleno 148 684 osoba, a od toga je 2 475 osoba s invaliditetom. To čini 1.7% ukupne populacije zaposlenih osoba u Republici Hrvatskoj na temelju evidencije HZZ-a. Ukupno je zaposleno 1 418 muškaraca i 1 057 žena s invaliditetom, kao što je prikazano na Slici 1. 2 408 osoba s invaliditetom je zaposleno na temelju zasnivanja radnog odnosa, a 67 osoba s invaliditetom zaposleno je na temelju drugih poslovnih aktivnosti kao što su primjerice registriranje trgovačkog društva ili obrta, sklapanje ugovora o djelu i slično (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2020).

U istom ovom razdoblju 2019. godine, ukupno je bilo zaposleno 2 820 osobe s invaliditetom. U usporedbi s ovom godinom vidljiv je pad od 12.2%. No, vidljiv je i pad kod opće populacije (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2020). Ovaj pad se najvjerojatnije prvenstveno može pripisati pojavi koronavirusa koji je utjecao na sve sfere društva, pa tako i na zapošljavanje. Najviše osoba s invaliditetom zaposleno je u prerađivačkoj industriji (19.2%), potom u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (11.5%) te u javnoj upravi i obrani (11%) (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2020).



Slika 1: Postotak zaposlenih osoba s invaliditetom prema spolu u ukupnom broju zaposlenih za 2020. godinu u periodu od 1.1. do 31.12.2020.

Najviše zaposlenih osoba s invaliditetom je na području Grada Zagreba (428 osobe), zatim u Osječko-baranjskoj županiji (241 osobe) te u Sisačko-moslavačkoj županiji (175 osobe). Što se tiče Bjelovarsko-bilogorske županije, kojoj pripada i zaštitna radionica „Suvenir Arbor Sirač“, u njoj je zaposleno 155 osoba s invaliditetom. Isto tako, Bjelovarsko-bilogorska županija je jedna od tri županije (uz Požeško-slavonsku i Međimursku županiju) koja ima najveći udio zaposlenih osoba s invaliditetom u ukupnom broju zaposlenih, a taj udio iznosi 3.2% (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2020).



Slika 2: Postotak zaposlenih osoba s invaliditetom u 2020. godini prema vrsti invaliditeta

Na Slici 2 prikazani su postotoci zaposlenih osoba s invaliditetom u 2020. godini s obzirom na vrstu invaliditeta. Najveći je broj zaposlenih osoba s intelektualnim teškoćama (34.3%), zatim osoba s višestrukim teškoćama (21.2%) osoba s tjelesnim invaliditetom (20.1%), osoba s kroničnim bolestima (6.7%), osoba oštećena sluha (6%), osoba s psihičkim i organskim smetnjama (5.3%), osoba oštećenog vida (4.1%), a najmanje je zaposleno osoba s poremećajima glasovno – govorne komunikacije (2.5%) (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2020).

Vrlo je važno naglasiti da nezaposlenost vrlo često dovodi do niskog samopouzdanja i samopoštovanja nezaposlene osobe, osoba postaje financijski ovisna o drugima, najčešće o

državi, a dolazi i do socijalne izolacije (Kiš-Glavaš i suradnici, 2008 prema Kiš-Glavaš, 2009). Nezaposlenost u kombinaciji sa siromaštvom i socijalnom izolacijom često dovodi do socijalne isključenosti i smatra se kako je glavni uzrok tome dugotrajna nezaposlenost, odnosno marginalizacija ove skupine ljudi na tržištu rada (Štulhofer, 2006 prema Kiš-Glavaš, 2009). Stoga, na temelju svega navedenog logično je zaključiti da je vrlo važno poticati zapošljavanje osoba s invaliditetom jer će to pozitivno utjecati na samu osobu s invaliditetom, ali i na društvo u cijelini. Vrlo je važno da u procesu zapošljavanja skladno sudjeluju svi sustavi – zdravstvo, socijalna skrb, obrazovanje, zapošljavanje i ostali, udruge koje okupljaju osobe s invaliditetom i zalažu se i bore za njihova prava, obitelji osoba s invaliditetom koje predstavljaju izvor neformalne podrške te osobe s invaliditetom koje predstavljaju možda i najvažniju kariku u procesu zapošljavanja.

1.3.1. Modeli zapošljavanja osoba s invaliditetom

Kada govorimo o zapošljavanju osoba s invaliditetom općenito, one se mogu zapošljavati na otvorenom tržištu rada te pod posebnim uvjetima. Zapošljavanje na otvorenom tržištu rada kao i zapošljavanje pod posebnim uvjetima realizira se kroz različite modele zapošljavanja. Govorimo li o zapošljavanju na otvorenom tržištu rada, osoba s invaliditetom se može zaposliti na nekoliko načina (Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20):

A) zapošljavanje bez potpore - osoba s invaliditetom se zapošljava bez financijske potpore ili stručne podrške jer je s obzirom na svoj invaliditet i utvrđenu preostalu radnu sposobnost u cjelosti osposobljena za rad na određenom radnom mjestu,

B) zapošljavanje uz potporu – osobi s invaliditetom je potrebna određena financijska podrška kako bi prevladala teškoće vezane uz vlastiti invaliditet i na taj način se osposobila za rad na određenom radnom mjestu,

C) zapošljavanje uz podršku – osobi s invaliditetom je potrebna određena stručna podrška kako bi prevladala teškoće vezane uz vlastiti invaliditet i na taj način se osposobila za rad na određenom radnom mjestu,

D) zapošljavanje uz potporu i podršku – osobi s invaliditetom je potrebna i određena financijska i određena stručna podrška kako bi prevladala teškoće vezane uz vlastiti invaliditet i na taj način se osposobila za rad na određenom radnom mjestu.

U Republici Hrvatskoj se u velikoj mjeri potiče zapošljavanje osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada, to jest u redovitim uvjetima i to kroz kvotno zapošljavanje. Ovdje se govori o kvotnom sustavu zapošljavanja koji propisuje udio zaposlenih osoba s invaliditetom u ukupnom broju zaposlenih osoba kod pojedinog poslodavca. Tako se obveznikom kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom smatra svaki poslodavac koji u svom poduzeću zapošljava najmanje 20 radnika. Ova obveza se ne odnosi na zaštitne i integrativne radionice, kao ni na predstavništva stranih osoba te strana i konzularna predstavništva (Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019). No, postoji i mogućnost ispunjavanja zamjenske kvote. Ona se može ispuniti na nekoliko načina: obavljanjem praktične nastave kod poslodavca od strane učenika s teškoćama u razvoju i/ili studenata s invaliditetom, odrađivanje prakse kod poslodavca od strane rehabilitanata, zapošljavanje studenata s invaliditetom kod poslodavca prema posebnom propisu, obavljanje stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca te zapošljavanje osobe s invaliditetom kod poslodavca koji stipendira redovito obrazovanje te osobe. Kvotni sustav zapošljavanja osoba s invaliditetom smatra se mjerom pozitivne diskriminacije jer se osoba s invaliditetom stavlja u povoljniji položaj u odnosu na druge osobe, ali joj se time omogućava zapošljavanje i rad, pruža joj se određena sigurnost pri zapošljavanju ali i pri zadržavanju posla (Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019). Publikacija Vijeća Europe iz 2003. godine navodi neke od prednosti kvotnog zapošljavanja. Naime, kvotno zapošljavanje otvara mnoge mogućnosti za zapošljavanje, bilo putem ugovora o radu ili ugovorom sa zaštitnom radionicom. Također, otvara se prostor za podizanje svijesti o zapošljavanju osoba s invaliditetom među poduzećima, a povećava se i razina svijesti opće javnosti. Isto tako, ukoliko neko poduzeće ne poštuje kvotno zapošljavanje, odnosno u svom poduzeću ne zapošljava osobe s invaliditetom, tada poslodavac mora platiti financijske doprinose čime se stvaraju dodatna novčana sredstva koja se onda koriste za programe integracije osoba s invaliditetom. No, postoje i neki nedostaci. Naime, kvote su upravo ono što je suprotno nediskriminaciji, odnosno kvote mogu nepovoljno utjecati na to kako javnost gleda na osobe s invaliditetom jer kvote sa sobom često donose označavanja i stigmu. Isto tako, kvotno zapošljavanje je prisilne naravi čime se ne ostvaruje bezobolna integracija osoba s invaliditetom u neko poduzeće. Ono što je najvažnije naglasiti je da provođenje kvotnog zapošljavanja samog po sebi neće biti učinkovito ukoliko se ne provode i druge mjere kao što su financijski poticaji, osiguravanje stručne podrške poslodavcima i slično (Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019).

Kao suvremeni model zapošljavanja osoba s intelektualnim teškoćama i autizmom navodi se zapošljavanje uz podršku. Karakteristike ovog modela zapošljavanja su da se ove osobe zapošljavaju na otvorenom tržištu rada pri čemu im se pruža sustavna i kontinuirana podrška. Prilikom čitavog tog procesa slijede se načela normalizacije i socijalne inkluzije (Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019). Cilj ovog modela je da se svim osobama pruži prilika i podrška kako bi se zaposlili i radili u svojoj zajednici, bez obzira na prirodu i stupanj teškoća koju ta osoba možda ima. Ovim modelom se ne želi pronaći osoba koja je spremna za rad na određenom radnom mjestu već se žele pronaći ona radna mjesta koja se mogu prilagoditi osobama s invaliditetom, kako bi se one mogle zaposliti. Važno je naglasiti da se svakom pojedincu pruža individualizirana podrška u svim fazama zapošljavanja – u samoj pripremi i traženju posla te u uključivanju u rad, obučavanju na radnom mjestu i praćenju (Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019).

Osobe s invaliditetom se pod posebnim uvjetima mogu zaposliti u:

A) integrativnoj radionici – odnosi se na ustanovu ili trgovačko društvo koje zapošljava najmanje 40% osoba s invaliditetom,

B) zaštitnoj radionici – odnosi se na ustanovu ili trgovačko društvo koje za osobe s invaliditetom osigurava zaštitna radna mjesta, a zapošljava najmanje 51% osoba s invaliditetom, a od čega 20% osoba mora biti zaposleno na zaštitim radnim mjestima (Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom, NN, 75/18).

Zapošljavanje pod posebnim uvjetima se još može nazvati i zaštitnim zapošljavanjem ili zapošljavanjem u zaštićenim uvjetima. To zapravo znači da se u ovoj vrsti zapošljavanja, zapošljavaju osobe koje se ili ne mogu zaposliti na otvorenom tržištu rada ili pak ne mogu zadržati posao na otvorenom tržištu rada (Kiš-Glavaš, Bratković i Cvitković, 2019).

1.4. Zaštitno zapošljavanje u Republici Hrvatskoj

Zaštitno zapošljavanje u Republici Hrvatskoj primarno je uređeno Pravilnikom o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN, 75/18) koji je već ranije ukratko predstavljen u poglavlju 1.2.1.. Uz navedeni pravilnik, važan je i Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20). Ovaj zakon definira što je to profesionalna rehabilitacija, tko na nju ima pravo, što je to centar za profesionalnu rehabilitaciju i koje su važne osobe u procesu profesionalne rehabilitacije što je sve vrlo važno kada je riječ o zaštitnom zapošljavanju

budući da je zapošljavanje posljednja faza u profesionalnoj rehabilitaciji osoba s invaliditetom. Zakon također navodi koje poticaje može ostvariti poslodavac koji zapošljava osobu s invaliditetom ili osoba s invaliditetom koja se samozapošljava. Zakon definira što je to zaštitna radionica, a što integrativna radionica, a Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom (NN, 75/18) dodatno definira koji su uvjeti koje neka ustanova mora ispuniti da bi mogla ostvariti status zaštitne odnosno integrativne radionice. Na temelju ovog zakona, donesen je i Pravilnik o profesionalnoj rehabilitacij i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (NN, 75/18) koji detaljnije definira što je to profesionalna rehabilitacija i tko ju provodi. Ukratko, profesionalna rehabilitacija se odnosi na proces u kojem se osobu s invaliditetom nastoji osposobiti za njoj prikladan posao, zaposliti ju ali joj omogućiti i zadržavanje zaposlenja te napredovanje na radnom mjestu. Profesionalna rehabilitacija je također sastavni dio cjelokupne rehabilitacije osoba s invaliditetom. Centri za profesionalnu rehabilitaciju su ustanove koje provode usluge profesionalne rehabilitacije. Navedene usluge Centri mogu provoditi samostalno ili u suradnji sa srednjoškolskim ustanovama ili drugim pravnim osobama koje su ispunile određene uvjete te se tako smatraju podizvoditeljima profesionalne rehabilitacije (Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom, NN, 75/18).

Jedna od najpoznatijih zaštitnih radionica u Hrvatskoj je URIHO Zagreb - ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, koja je ujedno i slijednik najstarije zaštitne radionice u Hrvatskoj koja je djelovala od 1946. godine pod nazivom „Ivančica“. Konkretno URIHO djeluje pod tim imenom od 1996. godine. U URIHO-u od ukupnog broja zaposlenika 51% zaposlenih čine osobe s invaliditetom, a bave se konfekcijom, proizvodnjom kožne galanterije i obuće, tiskom i kartonažom, obradom metala i keramike te ortopedijom, odnosno izradom proteza za ruke i noge te izradom pomagala za kretanje (URIHO Zagreb – ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2017).

U Republici Hrvatskoj djeluje sedam zaštitnih radionica te pet integrativnih radionica. U Tablici 1 slijedi popis zaštitnih radionica u Hrvatskoj, gdje se one točno nalaze te koja im je djelatnost (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2015):

Tablica 1: Popis zaštitnih radionica u Republici Hrvatskoj

ZAŠTITNE RADIONICE U HRVATSKOJ			
Naziv		**Mjesto**	**Djelatnost**
1.	Lada d.o.o. za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje invalida[1]	Zagreb	izrada tekstilnih predmeta (izrada zaštitne odjeće u građevinarstvu, farmaciji, turizmu te ostalim sektorima koji zahtijevaju zaštitnu opremu)
2.	Zaštitna radionica Tekop Nova Pula- Officina per la tutela Tekop Nova Pola[2]	Pula	proizvodnja radne i zaštitne odjeće
3.	URIHO - Ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom[3]	Zagreb	proizvodnja tekstilnih predmeta, kožne galanterije i obuće, tisak i kartonaža, obrada metala i keramike te izrada ortopedskih pomagala
4.	Ustanova za zapošljavanje, rad i profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom DES[4]	Split	tiskara, kartonaža, fleksografija, konfekcija, sitotisak, prehrana
5.	Srednja strukovna škola - Zaštitna radna jedinica[5]	Varaždin	konfekcija (proizvodnja zaštitne i radne odjeće, posteljine, kućanskog rublja i sličnog asortimana)
	Ustanova za		proizvodnja drvenog

[1] https://www.lada.hr/
[2] https://tekop-nova.hr/
[3] https://uriho.hr/
[4] http://des.hr/
[5] http://www.ss-strukovna-vz.skole.hr/

6.	profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje Suvenir Arbor[6]	Sirač	namještaja, drvenih dječjih igrački i namještaja za djecu te proizvoda od tekstila i platna
7.	Hrast-export-Puklavec d.o.o. Zaštitna radna jedinica[7]	Hrastovljan	proizvodnja drvenih proizvoda (stolci, stolovi, kreveti, dječji namještaj) i proizvodnja proizvoda za ogrijev

U Tablici 2 slijedi popis intergrativnih radionica u Republici Hrvatskoj, mjesto gdje se točno nalaze te njihova djelatnost (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2018):

Tablica 2: Popis integrativnih radionica u Republici Hrvatskoj

INTEGRATIVNE RADIONICE U HRVATSKOJ			
Naziv		**Mjesto**	**Djelatnost**
1.	Labtex d.o.o.[8]	Zagreb	proizvodnja posteljnog rublja, štepanog programa i ostalog tekstila
2.	Krokoteks d.o.o.[9]	Sveti Ivan Zelina	proizvodnja i najam tekstilnih proizvoda, usluga dobave, stručnog čišćenja i pranja, strojne obrade visokokvalitetnog tekstila
3.	Hedona d.o.o.[10]	Križevci	proizvodnja čokolade i

[6] https://suvenir-arbor.hr/
[7] https://www.tvrtke.hr/donji-martijanec/drvo-i-proizvodi-od-drva/hrast-export-puklavec
[8] https://labtex.hr/
[9] https://www.krokoteks.hr/
[10] https://hedona.hr/

			čokoladnih pralina
4.	Znak tišine d.o.o.[11]	Zagreb	proizvodnja tekstilnih proizvoda (šivaona) i proizvodnja proizvoda u tiskari; Silent caffe – kafić u kojem su zaposleni konobari oštećena sluha
5.	Ivančica d.d. Radna jedinica za zapošljavanje osoba s invaliditetom[12]	Ivanec	proizvodnja inovativne, visoko kvalitetne i funkcionalne obuće

1.5. Zaštitna radionica „Suvenir Arbor Sirač“

Ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje „Suvenir Arbor Sirač“ nalazi se u Bjelovarsko-bilogorskoj županiji, preciznije u naselju Siraču pored Daruvara. Ova ustanova, odnosno zaštitna radionica, postoji od 1974. godine, ima dugu tradiciju, a u vlasništu je Bjelovarsko-bilogorske županije. Kao što je vidljivo iz prijašnjeg poglavlja, točnije iz Tablice 1, ova ustanova jedina je zaštitna radionica koja se smjestila u Slavoniji i još k tome u ruralnom području. Općina Sirač se sastoji od devet naselja, a sjedište općine je naselje Sirač. Prema popisu stanovišta iz 2011. godine, ova općina broji 2 218 stanovnika (Državni zavod za statistiku, 2011). No, nije neobično što se ova zaštitna radionica smjestila baš na ovom području. Općina Sirač okružena je obroncima Papuka i Ravne Gore gdje ujedno izviru i rijeke Pakra i Bijela. Sve navedeno je doprinjelo tome da ovaj kraj bude bogat šumama, a taj prirodni potencijal je prepoznala i Bjelovarsko-bilogorska županija te osnovala Ustanovu upravo na ovom području. Na Slici 3 nalazi se fotografija zaštitne radionice „Suvenir Arbor Sirač“, a na Slici 4 logo ove zaštitne radionice. Slike su preuzete sa službene stranice Ustanove (https://suvenir-arbor.hr/).

[11] https://znaktisine.hr/
[12] http://www.ivancica.hr/

Slika 3: Zaštitna radionica „Suvenir Arbor Sirač“

Slika 4: Logo zaštitne radionice „Suvenir Arbor Sirač“

Primarna djelatnost ove ustanove je proizvodnja proizvoda od drva, točnije drvenog namještaja i to od punog drva. Uz to, Ustanova se bavi i proizvodnjom tekstilnih i platnenih proizvoda poput majica s tiskom, platnetnih vrećica s raznim motivima, drvenih dječjih igrački, dječjeg drvenog namještaja. Važno je naglasiti kako velik broj svojih proizvoda, posebice drvenog namještaja, ova zaštitna radionica plasira na inozemno tržište. Surađuju s klijentima iz Engleske, Nizozemske, Italije. Isto tako je vrlo važno naglasiti kako većina proizvoda sadrži FSC® certifikat što znači da se proizvodi u potpunosti proizvode od drva

koje dolazi iz kontroliranog porijekla, iz šuma u kojima se gospodari prema strogim standardima (Ustanova Suvenir Arbor, 2018). Isto tako, ova zaštitna radionica je jedina takva u Hrvatskoj u kojoj se odvija proizvodnja proizvoda od drva od početka do kraja. To znači da se drveni trupci dovoze u prostore pilane gdje se drvo reže na manje dijelove, potom se suši u posebnim komorama za sušenje i nakon toga odlazi na grubu, a potom i na finu obradu. Namještaj se zatim boja, oslikava i lakira te se naposlijetku ili pakira ako je predviđen za slanje kupcima ili se sprema u skladište prije prodaje. Određeni dio proizvoda odlazi i u prostor trgovine kao prodajni asortiman.

Ova zaštitna radionica zapošljava ukupno 56 osoba, od čega je 35 osoba s invaliditetom, a 21 osoba bez invaliditeta. To znači da ova zaštitna radionica zapošljava 63% osoba s invaliditetom na ukupan broj zaposlenih. Važno je naglasiti kako se osobe s invaliditetom u ovoj zaštitnoj radionici zapošljavaju na svim radnim mjestima, od pilane, preko pogona u kojem se drvo obrađuje, boja, lakira i pakira, šivaone u kojoj se izrađuju proizvodi od tekstila i platna pa sve do uprave u kojoj se obavljaju administrativni poslovi i poslovi komercijale.

Ova zaštitna radionica se prijavljuje na razne natječaje kako bi na taj način, dobivenim materijalnim sredstvima, ulagala u svoje radnike, opremu i strojeve i tako modernizirala proizvodnju, povećala kvalitetu proizvoda, poboljšala radne uvjete. Jedan od takvih natječaja je i natječaj za dodjelu posebnih sredstava za razvoj novih tehnologija i poslovnih procesa u cilju zapošljavanja i održavanja zaposlenosti u zaštitnim radionicama raspisan od strane Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Ovim programom, odnosno dobivenim sredstvima, nastoji se nabaviti nova tehnologija i oprema te izgraditi, proširiti i/ili obnoviti prostor zaštitne radionice. Prijavom na ovaj i slične natječaje nastoji se zaposliti osobe s invaliditetom ali i održati njihovu zaposlenost u zaštitnoj radionici „Suvenir Arbor Sirač“ (Ustanova Suvenir Arbor, 2018).

2. PROBLEM I CILJ ISTRAŽIVANJA

2.1. Problem istraživanja

Osobe s invaliditetom, kao što je i ranije rečeno, predstavljaju jednu od ugroženijih i teško zapošljivih skupina ljudi. Nezaposlenost za pojedinca općenito može imati vrlo teške i negativne posljedice, a za osobe s invaliditetom nezaposlenost može dovesti do socijalne izolacije, gubitka samopoštovanja i samopouzdanja, nemogućnosti sudjelovanja u društvu kao ravnopravog građanina, a često dolazi i do toga da osobe postanu ekonomski ovisne o drugima, najčešće državi (Kiš-Glavaš, Majsec Sobota, Sokač, Gavrilović i Sobota, 2008). Naravno da ovakve posljedice nisu dobre niti za državu niti za osobe s invaliditetom. Treba se težiti tome da osobe s invaliditetom postanu i stvaratelji sredstava državnog proračuna, a ne samo korisnici (Rački, 1997 prema Kiš-Glavaš i Sokač, 2006). Suvremena gledišta ističu kako svaka osoba ima pravo na zapošljavanje te da je upravo rad osoba s invaliditetom glavno oruđe u rušenju predrasuda, stereotipa, diskriminacije, segregacije i socijalne izolacije osoba s invaliditetom. U skladu s time, kao nužne se ističu i razne mjere i propisi od strane države kojima se nastoji potaknuti i poboljšati zapošljavanje osoba s invaliditetom na tržištu rada i samim time doprinjeti osobi s invaliditetom, odnosno kvaliteti njezinog života ali i državi u cjelini.

Osobe s invaliditetom se mogu zapošljavati na otvorenom tržištu rada te pod posebnim uvjetima, odnosno u zaštićenim uvjetima. U istraživanju stavova poslodavaca o zapošljavanju osoba s invaliditetom (Kiš-Glavaš i Sokač, 2006) velika većina ispitanika (85%) je izjavila kako zaštitne radionice smatra najprimjerenijim mjestom za zapošljavanje osoba s invaliditetom, a od tih 85%, 53% ispitanika vide i mogućnost zapošljavanje ove skupine ljudi na otvorenom tržištu rada. Svega 16% ispitanika smatra kako je zapošljavanje na otvorenom tržištu rada najprikladniji model za zapošljavanje osoba s invaliditetom. Isto tako, u istraživanju zapošljivosti nezaposlenih osoba s invaliditetom (Kiš-Glavaš, Majsec Sobota, Sokač, Gavrilović i Sobota, 2008) pokazalo se da gotovo polovica sudionika s invaliditetom preferira zapošljavanje u zaštitnim radionicama. Isto tako, najviše je sudionika s intelektualnim teškoćama koji preferiraju zapošljavanje u zaštićenim uvjetima jer smatraju kako bi im trebalo više podrške i pomoći u obavljanju posla. Iz ovog istraživanja je također proizašao jedan vrlo važan podatak koji se odnosi na potpunu inkluziju. Naime, navodi se kako ponekad inzistiranje na potpunoj integraciji osoba s invaliditetom na otvoreno tržište rada može imati negativan utjecaj jer bi takva integracija za neke osobe s invaliditetom

rezultira potpunim isključenjem iz radnog procesa. Već je ranije navedeno kako se teži upravo suprotnim ciljevima, odnosno teži se što većem zapošljavanju osoba s invaliditetom.

Upravo ovim nalazima je vođeno i istraživanje u sklopu ovog rada u kojemu će se prikazati rad jedne od zaštitnih radionica u Hrvatskoj kako bi se na taj način dobio dublji uvid u ovaj model zapošljavanja osoba s invaliditetom.

2.2. Cilj istraživanja

Cilj istraživanja postavljen je u skladu s problemom istraživanja, a odnosi se na predstavljanje rada zaštitne radionice „Suvenir Arbor Sirač“. Naglasak je stavljen na radne uvjete u ovoj zaštitnoj radionici te međuljudske odnose zaposlenika. Kao što je ranije spomenuto, ovo istraživanje usmjereno je na dobivanje dubljeg uvida u zaštitno zapošljavanje kao jednog od modela zapošljavanja osoba s invaliditetom. Isto tako, ovim istraživanjem se željelo prikazati zaštitno zapošljavanje kao jedan od primjerenih oblika zapošljavanja osoba s invaliditetom. Upravo ovakav oblik zapošljavanja nekim osobama s invaliditetom bolje odgovara stoga je vrlo važno u procesu profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osobama s invaliditetom ponuditi više mogućih opcija zapošljavanja. Na taj način će zapošljavanje biti učinkovitije i uspješnije.

3. ISTRAŽIVAČKA PITANJA

U skladu s postavljenim ciljem istraživanja, oblikovana su sljedeća istraživačka pitanja:

1) Čime se bavi ustanova „Suvenir Arbor Sirač“?
2) Na kojim radnim mjestima se zapošljavaju osobe s invaliditetom u ustanovi „Suvenir Arbor Sirač“?
3) Kakva je stručna podrška pri zapošljavanju osoba s invaliditetom u ustanovi „Suvenir Arbor“?
4) Kakvo je zadovoljstvo zaposlenika s invaliditetom uvjetima i organizacijom rada u ustanovi „Suvenir Arbor Sirač“?
5) Na koji način zaposlenici s invaliditetom opisuju međuljudske odnose sa svojim kolegama bez invaliditeta te sa svojim nadređenima?
6) Što zaposlenici bez invaliditeta misle o zapošljavanju osoba s invaliditetom?
7) Na koji način zaposlenici bez invaliditeta opisuju međuljudske odnose sa svojim kolegama s invaliditetom?
8) Koje su preporuke ili smjernice za unaprijeđenje kvalitete rada u ustanovi „Suvenir Arbor Sirač“?

4. METODE ISTRAŽIVANJA

4.1. Sudionici istraživanja

U ovo istraživanje sudionici su se uključivali pomoću namjerne metode uzorkovanja. Namjerno uzorkovanje usmjereno je odabir onih sudionika koji imaju opsežno iskustvo o predmetu istraživanja. Takvo uzorkovanje osigurava ili što bolju informiranost sudionika o temi ili veću homogenost (Rimac i Ogresta, 2012). U ovo istraživanje nastojalo se uključiti upravo one sudionike koji imaju opsežno iskustvo i predznanje o predmetu istraživanja.

Kriterij za odabir sudionika bio je da sudionici budu zaposlenici ustanove „Suvenir Arbor Sirač“ kako bi svojim karakteristikama odgovarali zadanoj temi istraživanja. U istraživanje je uključen i ravnatelj navedene ustanove, kao izvor vrijednih i važnih informacija o toj ustanovi. Prije provedbe istraživanja, sudionicima je objašnjen cilj i način istraživanja, važnost istraživanja, prava koja imaju prilikom sudjelovanja u istraživanju te je s ravnateljem dogovoreno mjesto i vrijeme provedbe istraživanja.

Sudionici istraživanja su osobe s invaliditetom i osobe bez invaliditeta zaposlene u ustanovi „Suvenir Arbor Sirač“ te ravnatelj navedene ustanove. U istraživanje je uključeno ukupno 35 zaposlenika s invaliditetom, 20 zaposlenika bez invaliditeta te ravnatelj što čini uzorak od ukupno 56 sudionika.

4.2. Način prikupljanja podataka

S obzirom na cilj istraživanja i postavljena istraživačka pitanja u ovom je istraživanju korištena kombinacija kvalitativnog i kvantitativnog pristupa prikupljanja podataka. Budući da se želio dobiti uvid u perspektivu i promišljanja zaposlenika s invaliditetom i zaposlenika bez invaliditeta o organizaciji rada, radnih uvjeta i međuljudskih odnosa u zaštitnoj radionici „Suvenir Arbor Sirač“, informacije dobivene od sudionika su ključne stoga je u tu svrhu kreiran i korišten anketni upitnik za zaposlenike s invaliditetom kao i anketni upitnik za zaposlenike bez invaliditeta. S ravnateljem navedene zaštitne radionice proveden je polustrukturirani intervju kako bi se dobile dodatne informacije o zaštitnoj radionici, koju djelatnost obavljaju, s kojim poteškoćama su se susretali u svojoj povijesti, kakve imaju planove za budućnost. Isto tako, cilj intervjua bio je dobiti i vrijedne informacije o zaposlenicima s invaliditetom u ovoj zaštitnoj radonici, poput onih koje se odnose na stručnu podršku pri zapošljavanju ali i u radu osoba s invaliditetom, zaštitnim radnim mjestima i slično.

Anketa ili anketni upitnik odnosi se na metodu prikupljanja informacija o mišljenju i stavovima ljudi. Najčešće ju koristimo za prikupljanje podataka koji nam omogućavaju provjeru određenih hipoteza (Perić, 2006). Podaci se prikupljaju pomoću unaprijed osmišljenih pitanja, koja proizlaze iz teme i cilja istraživanja, na koje sudionici odgovaraju. Budući da nam anketni upitnik omogućava uvid u promišljanja, stavove i mišljenja ljudi, upravo je zato anketni upitnik odabran kao jedna od metoda prikupljanja podataka u ovom istraživanju. Anketni upitnik će omogućiti da se ispita veći broj sudionika te da se na taj način dobije uvid u mišljenja i perspektivu sudionika o temi istraživanja. Neki sudionici s invaliditetom su osobe s intelektualnim teškoćama te se u tu svrhu anketni upitnik s tim osobama provodio individualno kako bi se osiguralo da razumiju sva pitanja i sve tvrdnje navedene u upitniku. Za prikupljanje informacija koje će pružiti ravnatelj ustanove, odabrana je metoda polustrukturiranog intervjua. Polustrukturirani intervju metoda je koja se koristi u društvenim znanostima. Polustrukturirani intervju ima općeniti okvir tema koje treba istražiti i za svaku temu ima par pitanja koja istraživač postavlja sudioniku. No ono što je ključno, polustrukturirani intervju je otvorenog tipa i omogućava stvaranje novih ideja i pitanja koja mogu nastati na temelju odgovora sudionika (Stanić, 2015). To znači da polustrukturirani intervju nije stroge strukture i pitanja koja se kreiraju nisu strogo zadana, odnosno može doći do nastanka novih pitanja i novih tema koje proizlaze iz razgovora sa sudionikom. Pitanja služe kao orijentir u razgovoru sa sudionikom. Upravo zbog navedenog, polustrukturirani intervju je odabran kao metoda prikupljanja informacija od ravnatelja jer će sudioniku omogućiti slobodu u davanju odgovora i objašnjenja ali će razgovor i dalje biti vođen pitanjima koje istraživač postavlja čime će se osigurati prikupljanje svih potrebnih podataka o temi istraživanja.

4.3. Metoda obrade podataka

Podaci prikupljeni anketnim upitnicima obrađeni su metodom deskriptivne statistike. Izračunate su vrijednosti aritmetičkih sredina te najmanjeg i najvećeg rezultata. Podaci su nadopunjeni odgovorima sudionika na pitanja otvorenog tipa. Za sudionike bez invaliditeta pitanja su se odnosila na razmišljanja o prednostima i nedostacima zapošljavanja osoba s invaliditetom u zaštitnim radionicama općenito te o mogućim promjenama u zaštitnoj radionici „Suvenir Arbor Sirač“ koje bi unaprijedile rad osoba s invaliditetom u toj zaštitnoj radionici. Za sudionike s invaliditetom pitanja su se odnosila na njihove prijedloge promjena u zaštitnoj radionici „Suvenir Arbor Sirač“ i konkretno na njihovom radnom mjestu te na razmišljanja o prednostima i nedostacima rada u zaštitnoj radionici općenito.

Informacije dobivene polustrukturiranim intervjuom prezentirane su na način da je prvo navedeno pitanje postavljeno ravnatelju, a ispod njega je naveden ravnateljev odgovor. Na taj način su navedena sva pitanja u intervjuu i odgovori dobiveni od ravnatelja. Na kraju su navedene ključne informacije i zaključci koji su izvedeni iz ravnateljevih odgovora.

5. REZULTATI ISTRAŽIVANJA I RASPRAVA

Rezultati istraživanja bit će prikazani na način da će prvo biti predstavljeni podaci dobiveni anketnim upitnicima, a potom slijedi prikaz polustruktutiranog intervjua provedenog s ravnateljem. Prvo slijedi analiza Anketnog upitnika za zaposlenike s invaliditetom, podijeljena na dvije teme (Zaposlenici s invaliditetom i njihova procjena radnih uvjeta i organizacije rada i Zaposlenici s invaliditetom i njihova procjena odnosa s radnim kolegama) u skladu s dva seta formiranih pitanja. Potom slijedi analiza Anketnog upitnika za zaposlenike bez invaliditeta, također podijeljena na dvije teme (Zaposlenici bez invaliditeta i njihova mišljenja o zapošljavanju osoba s invaliditetom i Zaposlenici bez invaliditeta i njihova procjena odnosa s radnim kolegama) u skladu s dva seta pitanja. Za svaki set pitanja prezentirana je tablica s aritmetičkim sredinama i izračunatim postotcima za pojedinu tvrdnju na anketnom upitniku. Priložene tablice bit će deskriptivno interpretirane i nadopunjene prijedlozima i razmišljanjima sudionika koji su također prikupljeni putem navedenih anketnih upitnika te nalazima drugih istraživanja. Neke tvrdnje će biti nadopunjene i izjavama sudionika bez invaliditeta koje su se također prikupile ovim anketnim upitnicima pitanjima otvorenog tipa. Tvrdnje će, osim izjavama sudionika, biti nadopunjene i nalazima drugih istraživanja.

5.1. Analiza anketnog upitnika za zaposlenike s invaliditetom

Prije same deskriptivne analize rezultata, slijedi nekoliko općih podataka o osobama s invaliditetom koje su bile sudionici ovog istraživanja. U zaštitnoj radionici „Suvenir Arbor Sirač“ zaposleno je ukupno 35 osoba s invaliditetom, od čega 19 žena i 16 muškaraca. Najviše je osoba s invaliditetom koje imaju intelektualne teškoće (48.6%), potom osoba s tjelesnim oštećenjem (25.7%), osoba s oštećenjem vida (11.4%), osoba s višestrukim teškoćama (8.6%), a najmanje je osoba s oštećenjima sluha (5.7%). Što se tiče vremena nastanka oštećenja, najviše osoba s invaliditetom oštećenje ima od rođenja (71.4%) dok je kod manjeg broja osoba oštećenje nastupilo kasnije tijekom života (28.6%). Najviše je osoba s invaliditetom u dobi od 30 do 60 godina (74.3%), zatim osoba iznad 60 godina starosti (11.4%), a samo su dvije osobe mlađe od 30 godina (5.7%). Najmlađa osoba ima 20 godina, dok su dvije najstarije osobe u dobi od 63 godine. Kada se radi o stupnju obrazovanja, najviše je osoba s invaliditetom završilo trogodišnju srednju školu (57.1%), 25.7% osoba je završilo četverogodišnju strukovnu srednju školu, 14.3% osoba je završilo samo osnovnu školu dok je jedna osoba završila preddiplomski studij (2.86%). Kada se govori o radu na drugim radnim mjestima, svega je nekoliko osoba s invaliditetom više koje su prije zaposlenja u ovoj

zaštitnoj radionici (51.4%) radile na drugim radnim mjestima, od onih osoba kojima je rad u ovoj zaštitnoj radionici prvo zaposlenje (48.6%). One osobe s invaliditetom koje su radile na drugim radnim mjestima, najčešće su radile u raznim tvornicama (primjerice Irida, Badel, Biogal, Pivovara Daruvar, Dalit) zatim kao pomoćni radnici u građevinskim firmama, pomoćni kuhari, prodavači, konfekcionari te kao turistički radnici na sezoni, a i u poduzećima poput Elektroprivrede Zagreb i INA-e.

5.1.1. Zaposlenici s invaliditetom i njihova procjena radnih uvjeta i organizacije rada

U Tablici 3 slijede rezultati deskriptivne analize sedamnaest tvrdnji iz prvog seta pitanja Anketnog upitnika za zaposlenike s invaliditetom. Ove tvrdnje osmišljene su tako da se odgovorom na njih dobije uvid u mišljenja sudionika s invaliditetom o zadovoljstvu uvjetima rada i organizacijom rada u zaštitnoj radionici „Suvenir Arbor Sirač“.

Tablica 3: Deskriptivni prikaz distribucije odgovora ispitanika (N=35) na Anketnom upitniku za osobe s invaliditetom iz prvog seta pitanja

	U POTPUNOSTI SE SLAŽEM		**DJELOMIČNO SE SLAŽEM**		**NE MOGU PROCIJENITI**		**DJELOMIČNO SE NE SLAŽEM**		**UOPĆE SE NE SLAŽEM**	
Tvrdnje iz 1. seta pitanja (radni uvjeti, organizacija rada)	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1)Zadovoljan/Zadovoljna sam poslom koji obavljam.	24	68.6	9	25.7	0	0	2	5.7	0	0
2) Osjećam se ugodno na svom radnom mjestu.	27	77.1	5	14.3	0	0	3	8.6	0	0
3) Poslovi koje obavljam su mi teški.	8	22.86	4	11.4	0	0	8	22.86	15	42.86
4) Kada trebam pomoć oko obavljanja nekog posla, tražim pomoć svojih kolega.	20	57.1	12	34.3	2	5.7	0	0	1	2.86
5) Kada trebam pomoć	20	57.1	8	22.86	1	2.86	2	5.7	2	5.7

oko obavljanja nekog posla, tražim pomoć svog radnog instruktora.										
6) Posao koji obavljam me umara.	7	20	10	28.6	2	5.7	4	11.4	12	34.3
7) Moje radno mjesto je prilagođeno mojim sposobnostima.	24	68.6	6	17.1	3	8.6	1	2.86	1	2.86
8) Za vrijeme pauze imam dovoljno vremena za odmor.	29	82.86	5	14.3	0	0	0	0	1	2.86
9) Imam osjećaj da moje radno vrijeme jako dugo traje.	4	11.4	9	25.7	3	8.6	6	17.1	13	37.1
10) Na poslu učim nove vještine koje mi pomažu da bolje obavljam svoj posao.	24	68.6	7	20.0	1	2.86	2	5.7	1	2.86
11) Dobijem pohvalu kada dobro odradim svoj posao.	12	34.3	14	40.0	0	0	2	5.7	7	20.0
12) Osjećam se ponosno jer radim.	29	82.86	4	11.4	1	2.86	0	0	0	0
13) Sretan/Sretna sam što radim.	31	88.6	3	8.6	0	0	0	0	1	2.86
14) Volim posao koji radim.	27	77.1	7	20.0	0	0	0	0	1	2.86
15) Zadovoljan/Zadovoljna sam što sam zaposlen/zaposlena u zaštitnoj radionici.	33	94.3	2	5.7	0	0	0	0	0	0
16) Rad u zaštitnoj radionici je za osobe s	26	74.3	7	20.0	1	2.86	0	0	1	2.86

invaliditetom bolji od rada na otvorenom tržištu rada.										
17) Zadovoljan/Zadovoljna sam plaćom koju dobijem za svoj posao.	11	31.4	12	34.3	0	0	5	14.3	6	17.1

Kao što je vidljivo iz Tablice 3 većina osoba s invaliditetom (68.6%) zadovoljna je poslom koji obavlja, dok samo dvije osobe (5.7%) iznose kako su djelomične nezadovoljne poslom koji obavljaju. Ova zaštitna radionica bavi se preradom drva te izradom gotovih predmeta od drva te je jedina takva zaštitna radionica u Hrvatskoj koja se preradom drva bavi od početka do kraja, što znači da proizvodnja kreće dolaskom trupaca na pilanu, a naposlijetku izlazi kao gotov proizvod koji se ili prodaje u trgovini koja radi u sklopu zaštitne radionice ili se prodaje klijentima, kako u Hrvatskoj tako i u inozemstvu.

Velika većina radnika, njih 77.1%, iznosi kako se osjeća ugodno na svom radnom mjestu. Tome u prilog idu i izjave sudionika koji kažu: „Osobe s invaliditetom se osjećaju dobro jer ih okolina na radnom mjestu prihvaća.“, „Radi se onako kako neka osoba može, ako ne može obavljati neki posao nađe mu se onaj posao koji može obavljati u skladu sa svojim mogućnostima.“ i upravo takva radna atmosfera doprinosi tome da se većina osoba osjeća ugodno na svom radnom mjestu. Samo tri osobe (8.6%) iznose kako se djelomično ne slažu s navedenom tvrdnjom. U prilog ovim dvjema tvrdnjama, osim izjava sudionika, idu i rezultati istraživanja društveno-ekonomskog utjecaja zapošljavanja osoba s invaliditetom u trgovačkim društvima Grupe Calzedonia u Hrvatskoj (Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019) koji također iznose kako je većina radnika zadovoljna poslom koji obavlja, da ih njihov posao raduje te da im je ugodno na poslu. Valja naglasiti kako se u navedenom istraživanju radi o zapošljavanju osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada.

Što se tiče obavljanja posla u ovoj zaštitnoj radionici, osam osoba (22.86%) navodi kako su im teški poslovi koje obavljaju. Ovakav rezultat je posve očekivan budući da se u ovoj zaštitnoj radionici ponajviše obavljaju fizički poslovi – rad na pilani, rad u pogonu gdje se izrezuju određeni predmeti od drveta, brušenje drvenih predmeta, njihovo lakiranje, bojanje i ukršavanje te naposlijetku pakiranje. Sudionici u izjavama kažu da bi za njihova radna mjesta trebalo nabaviti nove strojeve, alate i materijale potrebne za rad pa je moguće da bi onda i

obavljanje radnih zadataka bilo lakše. Ipak, više je onih osoba (42.86%) koje navode kako im posao koji obavljaju nimalo nije težak. Ipak prilikom provođenja upitnika nisu razdvojene osobe s invaliditetom koje rade u prostoru uprave od osoba s invaliditetom koje rade u pogonu.

Nešto više od polovice sudionika (57.1%) navodi kako traži pomoć svojih kolega oko obavljanja nekog posla, dok njih 34.3% navodi kako u većini slučajeva traži pomoć svojih kolega. Tome u prilog idu izjave sudionika koji kažu kako su osobe s invaliditetom prihvaćene od strane svoje radne okoline te da su kao radni kolege međusobno dobro povezani. Samo jedna osoba (2.86%) navodi kako uopće ne traži pomoć svojih kolega oko obavljanja nekog posla. U prilog ovakvim rezultatima idu i rezultati već spomenutog istraživanja provedenom u trgovačkim društvima grupe Calzedonia u Hrvatskoj koji također pokazuju da velika većina zaposlenika s invaliditetom može i traži pomoć svojih radnih kolega (Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019).

Što se tiče traženja pomoći od svog radnog instruktora, više od polovice sudionika (57.1%) navodi kako traži pomoć svog radnog instruktora oko obavljanja nekog posla. Ovakvi rezultati su i očekivani, budući da je radni instruktor osoba koja pruža pomoć i podršku osobama s invaliditetom na njihovom radnom mjestu i u obavljanju radnih zadataka. Radni instruktor objašnjava postupak obavljanja nekog radnog zadatka, koji materijali i alati se koriste pri tome te pruža podršku prilikom obavljanja radnog zadatka, ukoliko je to potrebno. Samo dvije osobe (5.7%) navode kako uopće ne traže pomoć svog radnog instruktora oko obavljanja nekog posla. Autori Šverko i Galić (2009) navode kako je razumno rukovodstvo važno za postizanje kvalitete radnog života. Izuzetno je važno da nadređeni, u ovom slučaju radni instruktori, pred zaposlenike s invaliditetom stavljaju primjerene radne zahtjeve, a da im pri tome daju podršku i povratnu informaciju za obavljanje istih. Na taj način zaposlenici s invaliditetom razvijaju osjećaj da se o njima brine te razvijaju dobre odnose s nadređenima.

Za šestu tvrdnju koja glasi „Posao koji obavljam me umara.“, dobiveni su različiti rezultati. Sedmero sudionika (20%) navodi kako ih posao koji obavljaju nimalo ne umara, a desetero njih (28.6%) navodi kako se djelomično slažu s navedenom tvrdnjom. Ipak je najviše sudionika izjavilo kako ih posao koji obavljaju nimalo ne umara, sveukupno 12 sudionika (34.3%). Smatram da ovako šarolikim rezultatima u prilog ide činjenica da se prilikom provođenja upitnika nisu odvojile osobe s invaliditetom koje rade u prostorima uprave od osoba s invaliditetom koje rade u pogonu, a činjenica je da se u pogonu rade teži fizički poslovi u usporedbi s poslovima u upravi. Vrlo je važno naglasiti kako poslovi koje osobe s

invaliditetom obavljaju trebaju biti raznoliki i smisleni jer će upravo takvi poslovi doprinjeti razvitku vještina i kompetencija važnih za rad i život osobe. Isto tako, radni uvjeti moraju biti takvi da ne ugrožavaju zdravlje zaposlenika. Na takav način se doprinosi kvaliteti radnog života (Šverko i Galić, 2009).

Većina sudionika (68.6%) navodi kako je njihovo radno mjesto prilagođeno njihovim sposobnostima. Tome u prilog idu i izjave koje navode kako je posao u ovoj zaštitnoj radionici prilagođen i za osobe s tjelesnim oštećenjima te kako nema izrazito teških fizičkih poslova. Samo jedna osoba (2.86%) navodi kako njezino radno mjesto nije prilagođeno njezinim/njegovim sposobnostima. Prilagodba radnog mjesta za zaposlenike s invaliditetom vrlo je važna jer omogućava da zaposlenici iskoriste svoje potencijale i učinkovito izvršavaju radne zahtjeve koji se od njih traže (Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju zapošljavanje osoba s invaliditetom, 2018).

Velika većina sudionika (82.86%) navodi kako ima dovoljno vremena za odmor za vrijeme pauze. U ovoj zaštitnoj radionici, za vrijeme radnog vremena, zaposlenici imaju sveukupno tri pauze, dvije od 15 minuta koje su predviđene za kratku stanku u kojoj se pije kava ili čaj te jedna pauza od pola sata koja je predviđena za obrok. Za vrijeme provođenja anketnog upitnika imala sam priliku i malo porazgovarati sa sudionicima i većina njih mi je istaknula kako ovoliko pauzi za vrijeme radnog vremena nisu nigdje drugdje susreli nego u ovoj zaštitnoj radionici i da je radno vrijeme zbilja dobro isplanirano. Navode kako imaju dovoljno vremena za odmoriti se i predahnuti prije nego što nastave dalje s radom. Samo jedna osoba (2.86%) navodi kako nema dovoljno vremena za odmor za vrijeme pauze. Isto zadovoljstvo iznose i sudionici istraživanja provedenom u trgovačkim društvima grupe Calzedonia u Hrvatskoj. U tom istraživanju, zaposlenici s invaliditetom navode kako su zadovoljni radnim vremenom te slobodnim vikendima (Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019).

Za devetu tvrdnju, koja glasi „Imam osjećaj da moje radno vrijeme jako dugo traje.“, također su dobiveni različiti rezultati. Četvero sudionika (11.4%) navodi kako se u potpunosti slaže s navedenom tvrdnjom, a devetero njih (25.7%) navodi kako se djelomično slaže s navedenom tvrdnjom. Ipak, najviše je onih sudionika koji navode da se nimalo ne slažu s navedenom tvrdnjom (37.1%). Ovo je jedna od tvrdnji za koju je očekivano da će biti dobiveni različiti rezultati budući da procjena trajanja radnog vremena ovisi od osobe do osobe, a ovisi i o samom raspoloženju osobe – ponekad prevlada osjećaj da radni dan izrazito dugo traje, dok ponekad radni dan prođe u trenu.

Većina sudionika (68.6%) navodi kako na poslu uči nove vještine koje im pomažu da bolje obavljaju svoj posao. Tome u prilog idu i rezultati prethodno interpretirane pete tvrdnje koja se odnosi na traženje pomoći od radnog instruktora u smislu da radni instuktor poduči osobu kako se i na koji način obavlja određeni radni zadatak što podrazumijeva da osoba uči nove radne vještine. Samo jedna osoba (2.86%) navodi kako na poslu ne uči nove radne vještine. Slični rezultati su dobiveni i u istraživanju provedenom u trgovačkim društvima grupe Calzedonia u Hrvatskoj. Naime, u tom istraživanju zaposlenici s invaliditetom, njih 43%, iznosi kako im posao u potpunosti omogućuje učenje novih vještina, a koje im onda pomažu da napreduju u poslu (Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019). I drugi autori navode kako je rad vrlo važan za razvitak vještina i kompetencija (Jenkins, 2002 prema Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019), a mogućnost napredovanja u poslu ističu kao jednu od dobrobiti zapošljavanja osoba s invaliditetom (Wehman, 2011 prema Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019).

Za jedanaestu tvrdnju, koja glasi „Dobijem pohvalu kada dobro odradim svoj posao.“, također su dobiveni različiti rezultati. 12 sudionika (34.3%) navodi kako se u potpunosti slaže s navedenom tvrdnjom, a 14 sudionika (40%) navodi kako se djelomično slaže s navedenom tvrdnjom. Također, ima i onih koji se uopće ne slažu s navedenom tvrdnjom, sveukupno sedmero sudionika (20%). Bez obzira što ima više sudionika koji navode kako dobivaju pohvalu za dobro odrađen posao, smatram da je brojka od sedmero osoba koje ne dobiju pohvalu poprilično visoka. Tome u prilog idu i izjave nekih sudionika koji navode kako bi se više trebao cijeniti rad i trud radnika. Pohvala nadređenog za dobro odrađen posao, uz podršku i poštovanje, uvelike doprinosi zaposlenikovom zadovoljstvu poslom koji obavlja (Judge, Piccolo i Ilies 2004 prema Šverko i Galić, 2009).

Velika većina sudionika (82.86%) se osjeća ponosno što radi. Niti jedan sudionik ne iznosi kako nije nimalo ponosan što radi, a samo jedna osoba (2.86%) navodi kako ne može procijeniti je li ponosna što radi ili ne. Velik broj sudionika (88.6%) navodi kako su sretni što rade, a samo jedna osoba (2.86%) navodi kako nije sretna što radi. 27 sudionika (77.1%) navodi kako voli posao koji radi, dok samo jedna osoba (2.86%) navodi kako ne voli posao koji radi. Gotovo svi sudionici (94.3%) navode kako su zadovoljni što su zaposleni u zaštitnoj radionici, a samo dvije osobe (5.7%) navode kako se djelomično slažu s tom tvrdnjom. Smatram kako ovim tvrdnjama u prilog idu mnoge prednosti rada u zaštitnoj radionici koje su sudionici naveli, kao što su rad u samo jednoj smjeni, rad bez norme i samim time radnici nisu pod pritiskom za vrijeme radnog vremena, kolektivni godišnji te dobri odnosi s kolegama.

Kroz razgovor sa sudionicima za vrijeme provođenja anketnog upitnika, primjetila sam da su sudionici zaista zahvalni što su dobili priliku da se zaposle i da su zahvalni što rade u ovoj zaštitnoj radionici. U prilog ovim rezultatima idu i rezultati drugih istraživanja koja su pokazala da kada se osobama s invaliditetom pruži prilika za rad, oni povratno dobivaju informaciju o vlastitoj produktivnosti i doprinosu zajednici, a to sve posljedično doprinosi osjećaju ponosa (Nota i sur., 2007 prema Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019).

Isto tako, velika većina sudionika (74.3%) iznosi kako je za osobe s invaliditetom rad u zaštitnoj radionici bolji od rada na otvorenom tržištu rada. U prilog ovakvim rezultatima idu i izjave sudionika koji iznose kako je zaista dobro što postoje zaštitne radionice jer da ih nema, neke osobe s invaliditetom se nikad ne bi mogle zaposliti. Ovim rezultatima u prilog također idu i rezultati istraživanja „Zapošljivost nezaposlenih osoba s invaliditetom“ koje su proveli autori Kiš-Glavaš, Majsec Sobota, Sokač, Gavrilović i Sobota (2008), a koji su pokazali da velik postotak osoba s invaliditetom (40%), sudionika tog istraživanja, preferira zapošljavanje u zaštitnim radionicama. Kiš-Glavaš i suradnici navode kako je ovo vrlo važan podatak posebice za one koji su zagovaratelji potpune inkluzije. Ističu kako ponekad potpuna integracija na otvoreno tržište rada može imati i negativan utjecaj, odnosno da takva integracija za dio osoba s invaliditetom može rezultati potpunim isključenjem iz radnog procesa (Kiš-Glavaš i sur., 2008). Nadalje, sudionici istraživanja u zaštitnoj radionici „Suvenir Arbor Sirač“ iznose kako je rad u zaštitnoj radionici bolji za osobe s invaliditetom jer se u takvim uvjetima razumije i poštuje osobe s invaliditetom, opuštenija je atmosfera i nikoga se ni na što ne prisiljava u smislu da svaka osoba obavlja onaj posao koji može, a ukoliko nešto ne može obavljati, tada mu se nađu drugi radni zadaci. Iznose i kako opuštenijoj atmosferi doprinosi i činjenica da nema rada na normu i samim time poslovođe ne vrše pritisak na radnike – svatko radi ono što može i koliko može. Samo jedna osoba (2.86%) navodi kako smatra da je otvoreno tržište rada bolje od rada u zaštitnoj radionici za osobe s invaliditetom. Rezultati istraživanja Kiš-Glavaš i sur. (2008) pokazali su da osobe s intelektualnim teškoćama, u usporedbi s osobama s drugim vrstama teškoća, najviše preferiraju zapošljavanje u zaštitnim radionicama te smatraju da bi im na radnom mjestu trebala dodatna pomoć. Takvu pomoć i podršku mogu dobiti u zaštitnim radionicama jer su u njima zaposleni radni instruktori koji su upravo zaduženi za pružanje dodatne pomoći.

Za sedamnaestu tvrdnju, koja glasi „Zadovoljan/Zadovoljna sam plaćom koju dobijem za svoj posao.“, također su dobiveni različiti rezultati. 11 sudionika (31.4%) iznosi kako se u potpunosti slaže s navedenom tvrdnjom, 12 sudionika (34.3%) navodi kako se djelomično

slaže s navedenom tvrdnjom, petoro sudionika (14.3%) navodi kako se djelomično ne slaže s navedenom tvrdnjom, a šestoro (17.1%) navodi kako se uopće ne slaže s navedenom tvrdnjom. Prilikom provođenja anketnih upitnika imala sam priliku primijetiti da je većina sudionika imala neku reakciju na ovu tvrdnju, u smislu smijeha, raznih šala i slično. Velik broj ispitanika navodi kako rade za minimalnu plaću te da se ne bi žalili kada bi ona bila malo veća. Isto tako, neki navode kako bi bilo dobro platiti minuli rad, a neki navode kako bi bilo dobro uvesti rad na normu. Mišljenja sam da neki sudionici žele uvesti rad na normu jer smatraju da bi bili bolje plaćeni ukoliko bi obavljali više posla od propisane norme. Također smatram kako su neki sudionici na ovo pitanje odgovorili da su zadovoljni ili djelomično zadovoljni dobivenom plaćom kako ne bi ispali nezahvalni i slično. Smatram da dobiveni rezultati malo odstupaju od onoga što sam osobno čula od radnika u ovoj zaštitnoj radionici i da je u stvarnosti puno više onih koji su nezadovoljni plaćom koju dobiju za svoj posao.

5.1.2. Zaposlenici s invaliditetom i njihova procjena odnosa s radnim kolegama

U Tablici 4 slijede rezultati deskriptivne analize četrnaest tvrdnji iz drugog seta pitanja Anketnog upitnika za zaposlenike s invaliditetom. Ove tvrdnje osmišljene su tako da se odgovorom na njih dobije uvid u to kako sudionici s invaliditetom opisuju odnose sa svojim radnim kolegama bez invaliditeta te sa svojim radnim instruktorima i ravnateljem.

Tablica 4: Deskriptivni prikaz distribucije odgovora ispitanika (N=35) na Anketnom upitniku za osobe s invaliditetom iz drugog seta pitanja

	U POTPUNOSTI SE SLAŽEM		DJELOMIČNO SE SLAŽEM		NE MOGU PROCIJENITI		DJELOMIČNO SE NE SLAŽEM		UOPĆE SE NE SLAŽEM	
Tvrdnje iz 2. seta pitanja (međuljudski odnosi)	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
18) Slažem se sa svojim kolegama na poslu.	23	65.7	10	28.6	2	5.7	0	0	0	0
19) Na posao dolazim s radošću.	25	71.4	8	22.86	2	5.7	0	0	0	0
20) Muka mi je kad moram ići na posao.	1	2.86	1	2.86	2	5.7	5	14.3	25	71.4
21) Na pauzi se družim s drugim kolegama s posla.	29	82.86	4	11.4	0	0	0	0	1	2.86
22) Često se svađam sa svojim kolegama na poslu.	3	8.6	2	5.7	2	5.7	1	2.86	27	77.1
23) Sprijateljio/sprijateljila	28	80.0	7	20.0	0	0	0	0	0	0

sam se s mnogim svojim kolegama s posla.										
24) Volim se družiti s kolegama na poslu.	26	74.3	8	22.86	0	0	0	0	1	2.86
25) Svoje slobodno vrijeme često provodim s kolegama i izvan posla.	7	20.0	15	42.86	2	5.7	6	17.1	5	14.3
26) Sa svojim kolegama tijekom rada i na pauzama pričam o poslu koji obavljamo.	15	42.86	13	37.1	1	2.86	3	8.6	3	8.6
27) Sa svojim kolegama tijekom rada i na pauzama pričam i o drugim stvarima u životu (npr. obitelj, hobiji...).	26	74.3	5	14.3	2	5.7	1	2.86	1	2.86
28) Imam dobar odnos sa svojim radnim instruktorom.	24	68.6	5	14.3	1	2.86	2	5.7	0	0
29) Imam dobar odnos s ravnateljem.	31	88.6	4	11.4	0	0	0	0	0	0
30) Često razgovaram s ravnateljem.	6	17.1	5	14.3	5	14.3	10	28.6	9	25.7
31) Ako imam neki problem, tražim ravnatelja za pomoć.	13	37.1	3	8.6	3	8.6	3	8.6	13	37.1

Kao što je vidljivo iz Tablice 4 većina sudionika s invaliditetom (65.7%) slaže se sa svojim kolegama na poslu, dok njih desetoro (28.6%) iznosi kako se djelomično slaže sa svojim kolegama. Ono što je pozitivno u ovim rezultatima jest činjenica da niti jedna osoba nije navela da se ne slaže sa svojim kolegama.

Velik broj sudionika (71.4%) navodi kako na posao dolazi s radošću. Niti jedna osoba ne navodi kako se uopće ne slaže s navedenom tvrdnjom. Ovu tvrdnju možemo povezati i sa sljedećom tvrdnjom koja glasi „Muka mi je kada moram ići na posao.“ za koju je također isti broj sudionika (71.4%) izjavio da se uopće ne slaže s navedenom tvrdnjom, odnosno velik broj sudionika iznosi kako im nije muka kada moraju ići na posao. Samo jedna osoba (2.86%) navodi kako joj je muka kada mora ići na posao. Smatram da ovako pozitivnim rezultatima u prilog ide idućih nekoliko tvrdnji koje međuljudske odnose u ovoj zaštitnoj radionici opisuju kao dobre i prijateljske. Naime, velika većina (82.86%) navodi kako se za vrijeme pauze druži s drugim kolegama s posla, dok samo jedna osoba (2.86%) navodi kako se ne druži s drugim kolegama s posla za vrijeme pauze. Nadalje, velik broj sudionika (77.1%) navodi kako se ne svađa sa svojim kolegama s posla, dok samo tri osobe (8.6%) navode kako se svađaju sa

svojim radnim kolegama. Isto tako, velika većina sudionika (80%) navodi kako su se sprijateljili sa mnogim svojim kolegama s posla, a nema onih sudionika koji navode da se ni s kim nisu sprijateljili. Većina sudionika (74.3%) navodi kako se voli družiti sa svojim kolegama s posla, dok samo jedna osoba (2.86%) navodi kako se ne voli družiti s kolegama s posla. Ovakvi rezultati su i očekivani budući da ova zaštitna radionica ne zapošljava jako velik broj ljudi, sveukupno 66 ljudi, stoga se većina radnika jako dobro poznaje i stvorili su prijateljske odnose. Nekoliko puta sam osobno znala čuti kako radnici, a i ravnatelj, navode kako su svi kao jedna mala obitelj te da svi članovi međusobno brinu jedni o drugima. Ove rezultate možemo usporediti i s rezultatima istraživanja provedenom u trgovačkim društvima grupe Calzedonia u Hrvatskoj koji su također pokazali da je velika većina zaposlenika s invaliditetom (82%) zadovoljna odnosima koje ima s drugim kolegama na poslu te da s njima razvijaju prijateljske odnose (Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019). I autori Šverko i Galić (2006) iznose kako su za kvalitetu radnog života potrebni prijateljski suradnici odnosno radni kolege koji zadovoljavaju potrebu za druženjem, prijateljstvom i socijalnom podrškom. Isto tako, rad omogućava osobi da postane aktivni član društva u kojem živi, ali da proširuje i krug ljudi s kojima se svakodnevno viđa i na taj način obogaćuje i upotpunjuje svoj društveni život (Leutar i Milić-Babić, 2008).

Za iduću tvrdnju, koja glasi „Svoje slobodno vrijeme često provodim s kolegama i izvan posla.“, dobiveni su različiti rezultati. Naime, samo sedmoro sudionika (20%) navodi kako se u potpunosti slaže s tom tvrdnjom, a najviše je onih sudionika koji se djelomično slažu s ovom tvrdnjom, njih petnaestero (42.86%). Šestero sudionika (17.1%) navodi kako se djelomično ne slaže s navedenom tvrdnjom, a petoro sudionika (14.3%) navodi kako se uopće ne slaže s ovom tvrdnjom. Ovakvi različiti rezultati su dobiveni ponajviše zbog toga što radnici zaposleni u ovoj zaštitnoj radionici ne žive u istom gradu, stoga se u slobodno vrijeme viđaju oni koji žive u istom gradu, a neki od njih se druže samo vikendima kada imaju više vremena za posjećivati se. U prilog ovim rezultatima idu i rezultati istraživanja provedenom u trgovačkim društvima grupe Calzedonia. Naime, zaposlenici s invaliditetom, sudionici tog istraživanja, također ne žive blizu jedni drugih što utječe na to da se sa svojim radnim kolegama često ne druže izvan posla. I sudionici navedenog istraživanja iznose kako se sreću u gradu i slično, ali da se privatno rijetko posjećuju (Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019).

Sljedeće dvije tvrdnje odnose se na teme razgovora o kojima zaposlenici razgovaraju za vrijeme pauze na poslu. Naime, 15 sudionika (42.86%) navodi kako za vrijeme pauze priča o poslu koji obavljaju, dok se 13 sudionika (37.1%) djelomično slaže s tom tvrdnjom. Svega tri

osobe (8.6%) navode kako sa svojim kolegama tijekom pauze uopće ne pričaju o poslu koji obavljaju. Puno je više onih ispitanika (74.3%) koji za vrijeme pauze sa svojim kolegama pričaju o drugim stvarima u životu kao što su na primjer hobiji, obitelj i slične stvari. Samo jedna osoba (2.86%) navodi kako sa svojim kolegama ne priča o tim temama. Slične rezultate su dobile i autorice Cvitković, Kiš-Glavaš i Bratković (2019) u već spomenutom istraživanju provedenog u trgovačkim društvima grupe Calzedonia. Sudionici tog istraživanja, osobe s invaliditetom, također navode kako sa svojim kolegama ne razgovaraju samo o poslovnim temama već razgovaraju i o drugim temama, često osobnim i privatnim.

Posljednje četiri tvrdnje odnose se na odnos sudionika s invaliditetom i njihovim radnim instruktorom te ravnateljem. Više od pola sudionika (68.6%) navodi kako ima dobar odnos sa svojim radnim instruktorom, a niti jedna osoba ne navodi kako nema dobar odnos sa svojim radnim instruktorom. Samo dvije osobe (5.7%) navode kako se djelomično ne slažu sa navedenom tvrdnjom. Gotovo svi ispitanici (88.6%) navode kako imaju dobar odnos s ravnateljem, dok niti jedna osoba ne navodi kako nema dobar odnos s ravnateljem. Za sljedeću tvrdnju, koja glasi „Često razgovaram s ravnateljem.“, dobiveni su različiti rezultati. Šestoro sudonika (17.1%) navodi kako se u potpunosti slaže s navedenom tvrdnjom, petoro sudionika (14.3%) navodi kako se djelomično slaže s navedenom tvrdnjom, a također njih petoro ne može procijeniti. Desetoro sudionika (28.6%) navodi kako se djelomično ne slaže s navedenom tvrdnjom, a devetero sudionika (25.7%) navodi kako nikad ne priča s ravnateljem. Smatram kako ovako različiti rezultati proizlaze iz toga što sudionici nisu mogli procijeniti odnosi li se pitanje na to da li često odlaze k ravnatelju na razgovore ili se pak odnosi na razgovor s ravnateljem kada on dođe u pogon ili kada ga sretnu u prostorima zaštitne radionice. Isto tako valja naglasiti da šestoro sudionika koji navode da često razgovaraju s ravnateljem vjerojatno rade u upravi. Te osobe vrlo često surađuju s ravnateljem pa stoga i češće s njim razgovaraju. Zadnja tvrdnja ovog anketnog upitnika odnosi se na to traže li osobe s invaliditetom pomoć od ravnatelja ukoliko imaju neki problem. 13 sudionika (37.1%) navodi kako traže ravnatelja za pomoć ako imaju neki problem, a isto toliko sudionika navodi kako ne traži pomoć ravnatelja. Kroz razgovor sa sudionicima saznala sam da većina osoba s invaliditetom koje rade u pogonu, ukoliko ima neki problem, traži pomoć svog radnog instruktora, a rijetki su oni koji idu ravnatelja tražiti za pomoć. Osobe s invaliditetom koje rade u prostorima uprave češće traže ravnatelja za pomoć ako imaju neki problem, što je i očekivano jer ravnatelj blisko surađuje s tim zaposlenicima. Može se zaključiti kako su općenito dobiveni dobri rezultati ovih tvrdnji, a koje se odnose na međuljudske odnose

zaposlenika ove zaštitne radionice. Valja naglasiti kako na kvalitetu radnog života snažno utječe i odnos koji zaposlenik ima s nadređenima. Ukoliko nadređeni pokazuju brigu za svoje zaposlenike, pohvaljuju njihov trud i dobar rad te se prema njima odnose s poštovanjem to pozitivno utječe na zaposlenika i njegovo zadovoljsto poslom koji obavlja (Judge, Piccolo i Ilies 2004 prema Šverko i Galić, 2009). S obzirom na sve navedeno, lako je zaključiti koliko je važno njegovati dobre interpersonalne odnose, kako između zaposlenika s invaliditetom i zaposlenika bez invaliditeta, tako i između svih zaposlenika i njihovih nadređenih.

U nastavku slijede izjave prikupljene ovim anketnim upitnikom koje predstavljaju vrlo vrijedne informacije. Neke od izjava su bile pripisane u prilog nekoj od tvrdnji, a sada će biti predstavljene i ostale tvrdnje. Naime, na pitanje „Postoji li nešto u zaštitnoj radionici u kojoj radite što bi bilo dobro promijeniti?“, sudionici navode kako bi bilo dobro povećati plaću, platiti minuli rad te više reklamirati proizvode koji se proizvode u ovoj zaštitnoj radionici. Isto tako, navodi se kako bi trebalo nabaviti zaštitna radna odjela i opremu, odnosno da bi bilo dobro povećati sigurnost radnika na radnom mjestu. Iznose kako bi bilo dobro i da se omogući učenicima s teškoćama u razvoju iz srednje škole da posjete ovu zaštitnu radionicu kako bi im se na taj način prikazalo kako i osobe s invaliditetom mogu raditi, zarađivati i osjećati se vrijedno i ponosno. Velik broj izjava odnosio se i na poboljšanje odnosa među radnim kolegama. Navodi se kako bi trebalo poraditi na međuljudskim odnosima i radnoj disciplini te kako bi se prema starijim kolegama trebalo odnositi s više poštovanja te da bi se općenito na osobe s invaliditetom trebalo prestati gledati kao da su manje vrijedne. Isto tako, navodi se kako je izrazito važno da se smanji netrepeljivost te radni nepotizam u ovoj zaštitnoj radionici. Ono što smatram izrazito važnim su izjave koje se odnose na stručne radnike. Naime, sudionici navode kako je potrebno da stručni radnici provode više razgovora s osobama s invaliditetom i da im se pri tome omogući da izraze svoje mišljenje te da se ono i cijeni jer ipak oni iz perspektive radnika mogu puno toga primijetiti i predložiti određene promjene.

Na pitanje „Postoji li nešto na Vašem radnom mjestu što bi bilo dobro promijeniti?“ dobiveni su odgovori koji najviše idu u smjeru poboljšanja i modernizacije radnog mjesta. Tako navode da bi na radnim mjestima bilo potrebno nabaviti nove strojeve, alate i materijale potrebne za rad, da bi također trebalo poboljšati ventilaciju odnosno usisnike prašine u pogonima te smanjiti razinu buke u pogonu. Navodi se kako bi bilo dobro i poboljšati grijanje jer nekad preko zime u pogonu zna biti hladnije. Isto tako, prema izjavama sudionika potrebno bi bilo i preurediti trgovinu koja posluje u sklopu ove zaštitne radionice, bolje organizirati rad i

raspodjelu poslova te povećati opseg posla. Neki od sudionika su izjavili kako bi bilo potrebno povećati plaće radnicima, a pogotovo onim radnicima koji rade zahtjevniji posao i koji imaju više godina radnog staža. Isto tako, bilo bi dobro kada bi se uveo rad na normu te da bi bilo dobro kada bi radnici dobili pohvalu za svoj rad i trud.

Na pitanje „Koje su prednosti rada u zaštitnoj radionici?“, sudionici su izrazili zaista različita i brojna mišljenja. Mnogo toga se povezuje s radnim vremenom u ovoj zaštitnoj radionici, odnosno navodi se kako je dobro što se radi u samo jednoj smjeni i to jutarnjoj, što nema produženog radnog vremena niti rada vikendom te što svake godine cijela ustanova ide na kolektivni godišnji. Mnogi također navode kako je prednost što nema rada na normu i samim time nitko nad radnicima ne vrši pritisak – svatko radi ono što može i koliko može, svaka osoba obavlja posao koji je u skladu s njegovim ili njezinim sposobnostima i mogućnostima. Prednost je i kako što se osobe s invaliditetom osjećaju prihvaćeno od strane svoje radne okoline i kolega te što se u obzir uzimaju njihove potrebe i mogućnosti. Isto tako, prednost je i što su poslovi u zaštitnoj radionici prilagođeni na takav način da ih mogu obavljati i osobe s tjelesnim oštećenjima Navodi se i kako je opuštenija atmosfera, dobri su međusobni odnosi s kolegama kao i s ravnateljem. Navode se i neke prednosti postojanja zaštitnih radionica općenito, a one najčešće idu u prilog tome da se na taj način osobama s invaliditetom omogućava rad i zaposlenje te da zaštitne radionice ne postoje, mnoge osobe s invaliditetom se ne bi mogle zaposliti.

Posljednje pitanje u ovom anketnom upitniku glasi „Koji su nedostaci rada u zaštitnoj radionici?“ Kao najčešći nedostatak navode se niske plaće, odnosno rad za minimalnu plaću. Isto tako, navodi se kako se osobe s invaliditetom nedovoljno cijene, da se mišljenja radnika s invaliditetom u manjoj mjeri uvažavaju u usporedbi s radnicima bez invaliditeta što sve onda doprinosi tome da se osobe s invaliditetom osjećaju manje vrijedno. Sudionici s invaliditetom iznose kako bi među kolegama trebalo biti više tolerancije i međusobnog razumijevanja. Isto tako, iznose kako osobe s invaliditetom puno teže napreduju na svom radnom mjestu te da bi bilo potrebno uvesti više edukacija za određeno radno mjesto. Također, kao nedostatak se navodi i premalo razgovora radnika s invaliditetom, a posebice onih s intelektualnim teškoćama, sa stručnim radnicima što je već i ranije spomenuto. Navodi se kako bi bilo potrebno uvesti razgovor s tim radnicima na tjednoj bazi, ali i općenito više razgovarati s radnicima s invaliditetom jer kako se navodi oni kao „obični radnici“ često mogu ukazati na neke propuste i poteškoće te time poboljšati radne uvjete za sve radnike.

5.2. Analiza anketnog upitnika za zaposlenike bez invaliditeta

Prije same deskriptivne analize rezultata u nastavku slijedi nekoliko općih podataka i o osobama bez invaliditeta koje su bile sudionici ovog istraživanja. U zaštitnoj radionici „Suvenir Arbor Sirač“ ukupno je zaposleno 20 osoba bez invaliditeta, 13 muškaraca i 7 žena. Najviše osoba (80%) je u dobi od 30 do 60 godina, tri (15%) osobe su starije od 60 godina dok je svega jedna osoba (5%) mlađa od 30 godina. Najviše je osoba (35%) koje su završile četverogodišnju strukovnu srednju školu, zatim osoba (25%) koje su završile trogodišnju srednju školu, osoba (15%) koje su završile preddiplomski studij, dvije osobe (10%) su završile diplomski studij, također dvije osobe (10%) su završile gimnaziju, dok je jedna osoba (5%) završila samo osnovnu školu. Najviše osoba, njih 70%, se po prvi put s osobama s invaliditetom susrelo u ovoj zaštitnoj radionici, dok je njih 30% imalo kontakt s osobama s invaliditetom i prije zaposlenja u ovoj zaštitnoj radionici. Neki od njih su išli u školu s osobama s invaliditetom ili je pak osoba s invaliditetom bila dio njihove obitelji, a četiri osobe su radile zajedno s osobama s invaliditetom na drugim radnim mjestima.

5.2.1. Zaposlenici bez invaliditeta i njihova mišljenja o zapošljavanju osoba s invaliditetom

U Tablici 5 slijede rezultati deskriptivne analize sedamnaest tvrdnji iz prvog seta pitanja Anketnog upitnika za zaposlenike bez invaliditeta. Ove tvrdnje osmišljene su sa ciljem utvrđivanja mišljenja sudionika bez invaliditeta o zapošljavanju osoba s invaliditetom općenito.

Tablica 5: Deskriptivni prikaz distribucije odgovora ispitanika (N=20) na Anketnom upitniku za osobe bez invaliditeta iz prvog seta pitanja

	U POTPUNOSTI SE SLAŽEM		DJELOMIČNO SE SLAŽEM		NE MOGU PROCIJENITI		DJELOMIČNO SE NE SLAŽEM		UOPĆE SE NE SLAŽEM	
Tvrdnje iz 1. seta pitanja (osobe s invaliditetom i zapošljavanje)	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
1) Sve osobe s invaliditetom imaju pravo na zapošljavanje.	18	90	2	10	0	0	0	0	0	0

2) Neke osobe s invaliditetom se ne mogu zaposliti.	8	40	4	20	6	30	1	5	1	5
3) Zapošljavanje osoba s invaliditetom dovodi do smanjenja predrasuda u društvu.	13	65	2	10	2	10	0	0	3	15
4) Zapošljavanje osoba s invaliditetom pozitivno utječe na poslovanje poduzeća.	11	55	8	40	1	5	0	0	0	0
5) Zapošljavanje osoba s invaliditetom povećava ugled poduzeća.	18	90	2	10	0	0	0	0	0	0
6) Osobe s invaliditetom na radnom mjestu obavljaju jednostavnije poslove.	3	15	15	75	0	0	0	0	1	5
7) Osobama s invaliditetom je na radnom mjestu potrebna stalna pomoć i nadzor.	1	5	14	70	1	5	3	15	1	5
8) Pomoć koja je potrebna osobama s invaliditetom na radnom mjestu ometa druge radnike u obavljanju posla.	0	0	4	20	1	5	3	15	12	60
9) Nije isplativo zapošljavati osobe s invaliditetom zbog troškova prilagodbe radnog mjesta.	0	0	1	5	2	10	2	10	14	70

10) Osobe s invaliditetom su marljivi radnici.	13	65	6	30	0	0	1	5	0	0
11) Osobe s invaliditetom su pouzdani radnici.	15	75	3	15	1	5	1	5	0	0
12) Osobama s invaliditetom je potrebno češće ponavljati upute za obavljanje nekog posla.	2	10	16	80	0	0	1	5	1	5
13) Od osoba s invaliditetom se manje očekuje u usporedbi s osobama bez invaliditeta na istom radnom mjestu.	3	15	15	75	0	0	2	10	0	0
14) Osobe s invaliditetom imaju manju odgovornost u usporedbi s osobama bez invaliditeta na istom radnom mjestu.	2	10	11	55	1	5	1	5	5	25
15) Osobe s invaliditetom čine više pogrešaka u radu od osoba bez invaliditeta.	0	0	3	15	1	5	4	20	12	60
16) Zapošljavanje utječe na poboljšanje kvalitete života osobe s invaliditetom.	20	100	0	0	0	0	0	0	0	0
17) Zapošljavanjem osoba s invaliditetom unaprijeđuju se njihova	16	80	4	20	0	0	0	0	0	0

prava.										

Kao što je vidljivo iz Tablice 5, gotovo svi sudionici bez invaliditeta (90%) smatraju kako sve osobe s invaliditetom imaju pravo na zapošljavanje, dok se svega dvije osobe (10%) djelomično slažu s navedenom tvrdnjom. Na sljedeću pak tvrdnju, koja glasi „Neke osobe s invaliditetom se ne mogu zaposliti.“, dobiveni su različiti rezultati. Osmero sudionika (40%) se u potpunosti slaže s navedenom tvrdnjom, četvoro sudionika (20%) se djelomično slaže s navedenom tvrdnjom, šestero sudionika (30%) ne može procijeniti, dok se po jedna osoba (5%) djelomično ne slaže i uopće ne slaže s navedenom tvrdnjom.

Nešto više od pola sudionika bez invaliditeta (65%) smatra kako zapošljavanje osoba s invaliditetom dovodi do smanjenja predrasuda u društvu dok se samo tri osobe (15%) uopće ne slažu s navedenom tvrdnjom. Tome u prilog idu i izjave sudionika koji ističu kako zapošljavanje osoba s invaliditetom doprinosi tome da društvo uvidi kako se i osobe s invaliditetom mogu zaposliti, raditi i na taj način doprinositi zajednici u kojoj žive. Slični rezultati dobiveni su i u već spomenutom istraživanju provedenom u trgovačkim društvima grupe Calzedonia (Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019) gdje 76% zaposlenika bez invaliditeta smatra kako zapošljavanje osoba s invaliditetom dovodi do smanjenja predrasuda prema tim osobama.

Polovica sudionika (55%) smatra kako zapošljavanje osoba s invaliditetom pozitivno utječe na poslovanje poduzeća, dok se osmero sudionika (40%) djelomično slaže s navedenom tvrdnjom. Ono što je pozitivno, niti jedna osoba se uopće ne slaže s navedenom tvrdnjom. S ovom tvrdnjom se može povezati i iduća tvrdnja koja glasi „Zapošljavanje osoba s invaliditetom povećava ugled poduzeća.“, a za koju su gotovo svi sudionici (90%) istaknuli da se u potpunosti slažu s njom, dok niti jedna osoba nije istaknula da se uopće ne slaže s navedenom tvrdnjom. U prilog ovim tvrdnjama idu i izjave sudionika koji kažu da zapošljavanje osoba s invaliditetom doprinosi boljoj slici zaštitne radionice te da rad osoba s invaliditetom doprinosi rezultatima rada zaštitne radionice. U već spomenutom istraživanju provedenom u trgovačkim društvima grupe Calzedonia (Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019) dobiveni su slični rezultati, a valja naglasiti kako se u tom istraživanju radi o zapošljavanju osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada. Naime, 90% sudionika bez invaliditeta smatra kako je zapošljavanje osoba s invaliditetom korisno za poduzeće. I druga istraživanja su pokazala da klijenti preferiraju ona poduzeća u kojima se zapošljavaju osobe s

invaliditetom (Siperstein, 2005 prema Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019) te da se zapošljavanjem osoba s invaliditetom u u poduzeću razvija inkluzivna kultura (Hartnett i sur., 2011 prema Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019).

Za iduću tvrdnju, koja glasi „Osobe s invaliditetom na radnom mjestu obavljaju jednostavnije poslove.“, većina sudionika (75%) je izjavila kako se djelomično slaže s navedenom tvrdnjom, dok se samo tri osobe (15%) u potpunosti slažu s navedenom tvrdnjom. Samo jedna osoba (5%) navodi kako se uopće ne slaže s navedenom tvrdnjom. U istraživanju provedenom u trgovačkim društvima grupe Calzedonia, skoro polovina sudionika bez invaliditeta (49.1%) navodi kako osobe s invaliditetom obavljaju poslove niže složenosti na radnom mjestu, a već je naglašeno da se u navedenom istraživanju radi o zapošljavanju osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada. Isto tako, važno je naglasiti kako je u navedenom istraživanju sudjelovala 61 osoba s invaliditetom, a od toga su 42 osobe s intelektualnim teškoćama. Naime, osobe s intelektualnim teškoćama zbog svog intelektualnog kapaciteta najčešće završavaju svoje školovanje na razini niže stručne spreme. Upravo takva razina obrazovanja rezultira i obavljanjem poslova niže složenosti, jednostavnijih poslova (Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019) što dodatno objašnjava rezultate dobivene ovim istraživanjem.

Što se tiče iduće tvrdnje, koja glasi „Osobama s invaliditetom je na radnom mjestu potrebna stalna pomoć i nadzor.“, dobiveni su različiti rezultati. Jedna osoba (5%) se u potpunosti slaže s navedenom tvrdnjom, dok se najveći broj sudionika (70%) djelomično slaže s navedenom tvrdnjom. Jedna osoba (5%) ne može procijeniti, a tri osobe (15%) se djelomično ne slažu s navedenom tvrdnjom. Samo jedna osoba (5%) se uopće ne slaže s navedenom tvrdnjom. S ovom tvrdnjom možemo povezati i iduću tvrdnju koja glasi „Pomoć koja je potrebna osobama s invaliditetom na radnom mjestu ometa druge radnike u obavljanju posla.“, a za koju je najveći broj sudionika (60%) izjavio da se uopće ne slaže s tom tvrdnjom, a četiri osobe (20%) se djelomično slažu s navedenom tvrdnjom. Nema onih sudionika koji se s ovom tvrdnjom slažu u potpunosti. Ovakvim rezultatima idu u prilog i izjave sudionika koji kažu da osobama s invaliditetom njihov invaliditet ponekad može predstavljati „problem“ u izvršavanju nekih radnih operacija i zadataka te da upravo zato zaštitna radionica, to jest radni instruktori moraju više pažnje obratiti na osobe s invaliditetom i više pratiti njihovo stanje u odnosu na osobe bez invaliditeta.

Za sljedeću tvrdnju, koja glasi „Nije isplativo zapošljavati osobe s invaliditetom zbog troškova prilagodbe radnog mjesta.“, većina sudionika (70%) je izjavila da se uopće ne slaže dok se samo jedna osoba (5%) slaže. U prilog ovakvim rezultatima idu i izjave sudionika koji

iznose kako su neke od prednosti zapošljavanja osoba s invaliditetom za zaštitnu radionicu upravo one koje se tiču sufinanciranja plaća za te osobe te dobivanje određenih poticaja zbog zapošljavanja osoba s invaliditetom. Isto tako, navode kako je prednost što se mogu prijavljivati na razne projekte i natječaje koji se raspisuju za tvrtke koje zapošljavaju osobe s invaliditetom te na taj način mogu ulagati u svoju ustanovu i njene radnike.

Nešto više od polovice sudionika (65%) smatra kako su osobe s invaliditetom marljivi radnici, dok se šestoro sudionika (30%) djelomično slaže s navedenom tvrdnjom. Samo jedna osoba (5%) navodi kako se djelomično ne slaže s navedenom tvrdnjom. S ovom tvrdnjom možemo povezati i iduću tvrdnju koja glasi „Osobe s invaliditetom su pouzdani radnici.“ za koju također više od polovice sudionika (75%) iznosi kako se u potpunosti slaže, a samo jedna osoba (5%) navodi kako se djelomično ne slaže. Za obje ove tvrdnje niti jedan sudionik ne navodi kako se uopće ne slaže što su zaista pozitivni rezultati. U prilog takvim rezultatima idu i izjave sudionika koji kažu da je prednost zapošljavanja osoba s invaliditetom za zaštitnu radionicu upravo ta što dobiva marljivog i dobrog radnika koji doprinosi ustanovi u kojoj radi. Slični rezultati su dobiveni i u istraživanju provedenom u trgovačkim društvima grupe Calzedonia, a u tom istraživanju osobe s invaliditetom su zaposlene na otvorenom tržištu rada. Naime, radni kolege osoba s invaliditetom, zaposlenici bez invaliditeta, navode kako su osobe s invaliditetom pouzdane, vrijedne i angažirane. Također i poslodavci ističu kako su zaposlenici s invaliditetom produktivni, brzi, a istovremeno precizni te predani svome poslu (Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019).

Za sljedeću tvrdnju, koja glasi „Osobama s invaliditetom je potrebno češće ponavljati upute za obavljanje nekog posla.“, većina sudionika (80%) iznosi kako se djelomično slaže s navedenom tvrdnjom, a samo jedna osoba (5%) se uopće ne slaže s navedenom tvrdnjom.

Velika većina osoba (75%) smatra kako se od osoba s invaliditetom manje očekuje u usporedbi s osobama bez invaliditeta na istom radnom mjestu. Samo dvije osobe (10%) navode kako se djelomično ne slažu s navedenom tvrdnjom. Na ovu tvrdnju se može nadovezati i iduća tvrdnja, koja glasi „Osobe s invaliditetom imaju manju odgovornost u usporedbi s osobama bez invaliditeta na istom radnom mjestu.“, a za koju je nešto više od polovice sudionika (55%) izjavilo da se djelomično slaže, a samo pet sudionika (25%) je izjavilo kako se uopće ne slaže s navedenom tvrdnjom. Smatram kako su ovakvi rezultati očekivani jer općenito prevladava mišljenje da osobe s invaliditetom u manjem opsegu mogu odrađivati određene poslove, a u prilog ovakvim rezultatima ide i jedna od izjava sudionika u kojoj stoji da osobi s invaliditetom njen invaliditet može predstavljati „problem“ u

izvršavanju određenih radnih operacija. U skladu s tim, moguće je da onda poslovođe u samom početku osobama s invaliditetom zadaju jednostavnije radne zadatke i ne budu „iznenađeni“ ukoliko osoba neki zadatak ne može u cjelosti ili uopće izvršiti. Slični rezultati su dobiveni u istraživanju provedenom u trgovačkim društvima grupe Calzedonia, gdje 29% sudionika bez invaliditeta smatra kako osobe s invaliditetom nemaju istu odgovornost i zaduženja kao osobe bez invaliditeta na istom radnom mjestu. Rezultati ovog istraživanja su također pokazali da osobe s intelektualnim teškoćama, zbog svog intelektualnog kapaciteta, svoje obrazovanje završavaju na razini niže stručne spreme. Takva kvalifikacija rezultira time da osobe s intelektualnim teškoćama obavljaju jednostavnije poslove, odnosno poslove niže složenosti (Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019). I drugi autori iznose kako zaposlenici bez invaliditeta smatraju kako obavljaju zahtjevnije i složenije poslove, s više odgovornosti, od zaposlenika s invaliditetom. Isto tako, navodi se kako se za upute i informacije o obavljanju nekog radnog zadatka češće pita zaposlenike bez invaliditeta jer se smatra da oni imaju više znanja od zaposlenika s invaliditetom, na istim radnim pozicijama (Riches i Green, 2003 prema Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019).

Za sljedeću tvrdnju, koja glasi „Osobe s invaliditetom čine više pogrešaka u radu od osoba bez invaliditeta.“, nešto više od polovice ispitanika (60%) iznosi kako se uopće ne slaže s navedenom tvrdnjom, a svega tri osobe (15%) se djelomično slažu s navedenom tvrdnjom.

Svi ispitanici (100%) smatraju kako zapošljavanje utječe na poboljšanje kvalitete života osobe s invaliditetom. U prilog ovakvim rezultatima idu i izjave sudionika koji navode da su prednosti zapošljavanja osoba s invaliditetom u zaštitnim radionicama upravo te što zapošljavanje kod osobe doprinosi osjećaju vrijednosti kao i osjećaju doprinosa i koristi kako društvu u kojemu radi i živi, tako i samome sebi. Isto tako, navode kako zapošljavanje osobi s invaliditetom donosi osjećaj ravnopravnog građanina te samim time pripadnosti zajednici. Navode kako je zaposlena osoba s invaliditetom sretna, zadovoljna jer može zarađivati za sebe i svoju obitelj. Slični rezultati dobiveni su i u istraživanju provedenom u trgovačkim društvima Calzedonia gdje je 90% sudionika bez invaliditeta izjavilo da zapošljavanje poboljšava kvalitetu života osoba s invaliditetom (Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019).

Gotovo svi ispitanici (80%) navode kako se zapošljavanjem osoba s invaliditetom unapređuju i prava samih osoba s invaliditetom. Preostale četiri osobe (20%) se djelomično slažu s navedenom tvrdnjom. U prilog ovakvim rezultatima idu i izjave sudionika koji kažu da zapošljavanje doprinosi integraciji osobe s invaliditetom u društvo te joj omogućava porast

socijalnog statusa. Isto tako, zaposlena osoba s invaliditetom društvu može pokazati kako je ona jednako vrijedna te da može raditi i zarađivati za sebe i svoju obitelj.

5.2.2. Zaposlenici bez invaliditeta i njihova procjena odnosa s kolegama s invaliditetom

U Tablici 6 slijede rezultati deskriptivne analize trinaest tvrdnji drugog seta pitanja Anketnog upitnika za zaposlenike bez invaliditeta. Cilj ovog seta pitanja bio je dobiti uvid u to kako zaposlenici bez invaliditeta procjenjuju odnose sa svojim radnim kolegama s invaliditetom u zaštitnoj radionici „Suvenir Arbor Sirač“.

Tablica 6: Deskriptivni prikaz distribucije odgovora ispitanika (N=20) na Anketnom upitniku za osobe bez invaliditeta iz drugog seta pitanja

	U POTPUNOSTI SE SLAŽEM		DJELOMIČNO SE SLAŽEM		NE MOGU PROCIJENITI		DJELOMIČNO SE NE SLAŽEM		UOPĆE SE NE SLAŽEM	
Tvrdnje iz 2. seta pitanja (odnosi s kolegama s invaliditetom)	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
18) Slažem se sa svojim kolegama s invaliditetom na poslu.	15	75	5	25	0	0	0	0	0	0
19) Na pauzi se družim s kolegama s invaliditetom.	20	100	0	0	0	0	0	0	0	0
20) Na pauzi se družim samo s kolegama bez invaliditeta.	0	0	1	5	0	0	0	0	19	95
21) Često se svađam sa svojim kolegama s invaliditetom s posla.	0	0	2	10	0	0	2	10	15	75
22) Sprijateljio/sprijateljila sam se s mnogim svojim kolegama s invaliditetom s posla.	19	95	0	0	1	5	0	0	0	0
23) Svoje slobodno vrijeme često provodim s kolegama s invaliditetom i izvan posla.	5	25	10	50	0	0	4	20	1	5
24) Sa svojim kolegama s invaliditetom tijekom rada i na pauzama pričam o poslu koji obavljamo.	12	60	6	30	1	5	0	0	1	5
25) Sa svojim kolegama	16	80	4	20	0	0	0	0	0	0

s invaliditetom tijekom rada i na pauzama pričam i o drugim stvarima u životu (npr. obitelj, hobiji...).										
26) Sa svojim kolegama s invaliditetom ne mogu pronaći zajedničku temu za razgovor.	1	5	2	10	1	5	0	0	16	80
27) Nije mi ugodno na radnom mjestu jer radim s osobama s invaliditetom.	0	0	0	0	0	0	0	0	19	95
28) Često moram ispravljati greške svojih kolega s invaliditetom što mi smeta.	0	0	3	15	0	0	3	15	14	70
29) Ukoliko kolega s invaliditetom treba pomoć na radnom mjestu, pomognem mu/joj.	20	100	0	0	0	0	0	0	0	0
30) Ne znam kako pristupiti kolegi s invaliditetom i započeti razgovor.	0	0	2	10	0	0	2	10	16	80

Kao što je vidljivo u Tablici 6, velika većina sudionika (75%) navodi kako se slaže sa svojim kolegama s invaliditetom s posla, dok niti jedan sudionik ne navodi kako se ne slaže sa svojim kolegama s invaliditetom. Svi sudionici (100%) navode kako se za vrijeme pauze druže sa svojim kolegama s invaliditetom. U povezanosti s tim, za tvrdnju koja glasi „Na pauzi se družim samo s kolegama bez invaliditeta.“, gotovo svi sudionici (95%) navode kako se uopće ne slažu s tom tvrdnjom, dok se jedna osoba (5%) djelomično slaže. Da su sudionici bez invaliditetom u dobrim odnosima sa svojim kolegama s invaliditetom dokazuju i izjave sudionika koji kažu da bi bilo dobro kada bi se organizirala druženja radnika ove zaštitne radionice u smislu raznih kreativnih radionica (plesnih, likovnih, informatičkih i slično) jer bi se na taj način svi međusobno mogli više družiti i još bolje povezati. U prilog ovakvim rezultatima idu i rezultati drugih istraživanja koji su pokazali da se u manjim timovima puno lakše postiže socijalna integracija. Isto tako navode kako je socijalna integracija osoba s invaliditetom olakšana ako zaposlenici obavljaju iste ili slične poslove (Cramm i sur., 2008 prema Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019). Ovi rezultati se zaista mogu povezati sa zaštitnom radionicom „Suvenir Arbor Sirač“ koja ukupno zapošljava malo manje od 60 osoba

što može predstavljati manji tim koji gore navedeni autori spominju. Isto tako, na radnim mjestima zajedno rade osobe s invaliditetom i osobe bez invaliditeta što pogoduje boljim odnosima i utječe na socijalnu integraciju osoba s invaliditetom.

Za tvrdnju, koja glasi „Često se svađam sa svojim kolegama s invaliditetom s posla.“, većina sudionika (75%) navodi kako se uopće ne slaže s navedenom tvrdnjom, dok samo dvije osobe (20%) navode kako se djelomično slažu s navedenom tvrdnjom. Smatram kako su ovakvi rezultati očekivani jer na svakom radnom mjestu ima nekih neslaganja i moguće neriješenih nesuglasica što je možda slučaj i za ove dvije osobe.

Gotovo svi ispitanici (95%) navode kako su se sprijateljili s mnogim svojim kolegama s invaliditetom, dok samo jedna osoba (5%) navodi kako ne može procijeniti. U prilog tome idu već ranije spomenute izjave koje se tiču raznih kreativnih radionica i sličnih druženja jer upravo takve izjave upućuju na to da su zaposlenici ove zaštitne radionice prijateljski povezani. Slični rezultati dobiveni su i u istraživanju provedenom u trgovačkim društvima grupe Calzedonia gdje 78% zaposlenika bez invaliditeta iznosi kako su se sprijateljili s kolegama s invaliditetom (Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019).

Za iduću tvrdnju, koja glasi „Svoje slobodno vrijeme često provodim s kolegama s invaliditetom i izvan posla.“, dobiveni su različiti rezultati. Najviše sudionika (50%) navodi kako se djelomično slaže s navedenom tvrdnjom, dok se samo pet osoba (25%) u potpunosti slaže s navedenom tvrdnjom. Četiri osobe (20%) navode kako se djelomično ne slažu s navedenom tvrdnjom, a samo jedna osoba (5%) navodi kako se uopće ne slaže s navedenom tvrdnjom. Smatram kako je razlog ovakvim različitim rezultatima činjenica što u ovoj zaštitnoj radionici rade osobe iz različitih mjesta stoga se neki druže isključivo za vrijeme radnog vremena, dok u slobodno vrijeme nemaju dovoljno vremena za međusobno posjećivanje i druženje. Gotovo isti rezultati dobiveni su su i u istraživanju provedenom u trgovačkim društvima grupe Calzedonia. Naime, u tom istraživanju 24% zaposlenika bez invaliditeta je istaknulo kako se sa svojim kolegama s invaliditetom druži izvan posla (Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019).

Nešto više od polovice sudionika (60%) navodi kako za vrijeme pauze sa svojim kolegama s invaliditetom priča o poslu koji obavljaju, dok samo jedna osoba (5%) navodi kako se uopće ne slaže s tom tvrdnjom. Ipak, više je onih sudionika (80%) koji za vrijeme pauze sa svojim kolegama s invaliditetom priča o drugim stvarima u životu kao što su obitelj, hobiji i slično. Niti jedna osoba ne navodi kako se uopće ne slaže s navedenom tvrdnjom. Što se tiče

pronalazaka teme za razgovor s kolegama s invaliditetom, velika većina (80%) ispitanika navodi kako uopće nema problema s pronalaskom teme, dok jedna osoba (5%) navodi kako ima problema s pronalaskom teme za razgovor.

Za tvrdnju, koja glasi „Nije mi ugodno na radnom mjestu jer radim s osobama s invaliditetom.“, gotovo svi sudionici (95%) navode kako se uopće ne slažu s tom tvrdnjom, a jedna osoba se nije izrazila. Smatram kako su ovo zaista pozitivni rezultati koji ukazuju na to da su osobe bez invaliditeta i osobe s invaliditetom povezane i tvore jedan dobar kolektiv.

Za iduću tvrdnju, koja glasi „Često moram ispravljati greške svojih kolega s invaliditetom što mi smeta.“, velika većina sudionika (70%) navodi kako ne mora ispravljati greške svojih kolega s invaliditetom, a tri osobe (15%) navode kako se djelomično slažu s navedenom tvrdnjom. Svi sudionici (100%) navode kako su spremni pomoći svojemu kolegi s invaliditetom na radnom mjestu, ukoliko je toj osobi pomoć potrebna. Druga istraživanja su pokazala kako se vrlo često događa da zaposlenici bez invaliditeta snose posljedice pogrešaka, odnosno snose odgovornost za pogreške koje su napravili njihovi kolege s invaliditetom. Zaposlenici bez invaliditeta navode kako moraju dodatno kontrolirati njihov rad (Cramm i sur., 2008 prema Cvitković, Kiš-Glavaš, Bratković, 2019). Ove nalaze naime ne možemo povezati s dobivenim rezultatima istraživanja provedenog u zaštitnoj radionici „Suvenir Arbor Sirač“ budući da je velika većina sudionika istaknula kako ne mora ispravljati greške svojih kolega s invaliditetom. Isto tako, svi zaposlenici bez invaliditeta navode kako su spremni pomoći svojim kolegama s invaliditetom što može upućivati na dobru socijalnu integraciju osoba s invaliditetom u ovoj zaštitnoj radionici.

Za zadnju tvrdnju u ovom anketnom upitniku, a koja glasi „Ne znam kako pristupiti kolegi s invaliditetom i započeti razgovor.“, većina sudionika (80%) navodi kako se uopće ne slaže s navedenom tvrdnjom dok samo dvije osobe (10%) navode kako se djelomično slažu s navedenom tvrdnjom. Smatram kako bi realizacija prijedloga sudionika glede kreativnih radionica i raznih druženja uvelike pomogla i nekolicini sudionika koji ne znaju kako pristupiti svojim kolegama s invaliditetom. Takva bi druženja omogućila svim radnicima da se još bolje upoznaju te da i ovi sudionici koji ne znaju kako započeti razgovor sa svojim kolegama s invaliditetom pronađu neke zajedničke teme te se na taj način povežu.

Kao što je to bio slučaj i kod interpretacije anketnog upitnika za osobe s invaliditetom, tako će i ovdje biti predstavljene izjave sudionika koje su dali kao odgovore na pitanja u zadnjem dijelu anketnog upitnika. Neke od izjava su već ranije spomenute uz rezultate nekih tvrdnji, a

sada će biti prikazane i ostale. Prvo otvoreno pitanje u ovom anketnom upitniku u kojemu se tražilo mišljenje sudionika glasi „Prema Vašem mišljenju, koje su prednosti zapošljavanja osoba s invaliditetom u zaštitnoj radionici?“ i to posebno koje su prednosti za samu osobu s invaliditetom, a koje za zaštitnu radionicu. Sudionici navode kako su prednosti zapošljavanja osobe s invaliditetom te što se osoba socijalizira i integrira u društvo, osjeća se ravnopravnim građaninom koji ima osjećaj doprinosa kako samome sebi i svojoj obitelji tako i društvu u kojem živi i radi. Isto tako, osoba se uključuje u radni proces što joj omogućava da stvara i unapređuje radne odnose i razvija radne navike. Sudionici navode i kako su radna mjesta u zaštitnoj radionici sigurnija nego druga radna mjesta što može puno značiti osobama s invaliditetom. Osoba razvija i jača osjećaj vrijednosti, sretna je i zadovoljna jer zarađuje za sebe i svoju obitelj. Što se tiče prednosti zapošljavanja osoba s invaliditetom za zaštitnu radionicu, sudionici navode kako zaštitna radionica dobiva marljivog i dobrog radnika koji svojim radom doprinosi i radu ustanove. Isto tako, zapošljavanje osoba s invaliditetom pomaže u povećanju ugleda ustanove. Prednost je i što se zaštitna radionica može prijavljivati na razne natječaje i projekte koji se raspisuju za ustanove koje zapošljavaju osobe s invaliditetom te na taj način mogu ulagati u svoju ustanovu i njezine radnike.

Sljedeće pitanje glasi „Prema Vašem mišljenju, koji su nedostaci zapošljavanja osoba s invaliditetom u zaštitnoj radionici?“, a u njemu se također od sudionika tražilo da navedu nedostatke za osobu s invaliditetom te za zaštitnu radionicu. Kao nedostatke zapošljavanja u zaštitnoj radionici za osobu s invaliditetom sudionici navode kako se osobe s invaliditetom osjećaju beskorisno na takvim radnim mjestima jer nema dovoljno posla koji mogu obavljati ali da to uvelike ovisi od osobe do osobe te od radnog mjesta na kojem osoba radi. Neki pak navode kako nema nedostataka jer su zaštitne radionice prilagođene radu osobama s invaliditetom. Ovdje navode i neke propuste koji su prisutni općenito, a to je da se nedovoljno zapošljava osobe s invaliditetom. Naime, osobe s invaliditetom su također školovane i imaju vještine ali im se nažalost ne daje prilika ili im se pak daje manje poslova kada se i zaposle. Što se tiče nedostataka zapošljavanja osoba s invaliditetom za zaštitnu radionicu, sudionici navode da zapošljavanje osoba s invaliditetom može utjecati na smanjenje radne učinkovitosti. Isto tako, navode kako invaliditet ponekad može osobi otežavati obavljanje nekih radnih operacija te također da zaštitna radionica u većoj mjeri mora pratiti stanje osobe s invaliditetom u odnosu na osobe bez invalidteta. Neki pak navode kako nedostataka nema te da su svi zaposleni u zaštitnoj radionici jednaki u svojim pravima i obavezama.

Zadnje pitanje u ovom anketnom upitniku glasi „Prema Vašem mišljenju, postoji li nešto u zaštitnoj radionici u kojoj radite što bi bilo dobro promijeniti, a što bi unaprijedilo rad osoba s invaliditetom na njihovom radnom mjestu?“. Od sudionika se tražilo da izraze svoje mišljenje o tome treba li u zaštitnoj radionici „Suvenir Arbor Sirač“ provesti neke promjene, a koje bi unaprijedile rad osoba s invaliditetom na njihovom radnom mjestu. Neki sudionici navode kako je osobe s invaliditetom potrebno bolje podučiti radu na strojevima jer bi im to uvelike olakšalo rad. Isto tako, potrebno ih je angažirati u više poslova i te poslove prilagoditi osobama s invaliditetom. Neki sudionici navode kako bi bilo dobro organizirati više druženja u vidu različitih radionica (informatičkih, likovnih, plesnih i slično) na kojima će sudjelovati kako osobe s invaliditetom tako i osobe bez invaliditeta, a s ciljem druženja svih zaposlenika i još boljeg povezivanja kolektiva. Ono što dosta sudionika navodi tiče se upravo stručnih radnika. Naime, navode kako bi bilo potrebno zaposliti više stručnog kadra odnosno više različitih stručnih radnika. Isto tako, navode kako je zaista potrebno da stručni radnici više individualno razgovaraju s osobama s invaliditetom, a posebno da se obraća pažnja na moguće psihološke probleme. Ima pak i onih sudionika koji navode kako u ovoj zaštitnoj radionici za sada ništa ne treba mijenjati budući da je napravljeno sve kako bi se osobama s invaliditetom olakšao rad i boravak u ovoj zaštitnoj radionici. Također navode kako su poslovi koji se obavljaju u ovoj zaštitnoj radionici, koja se bavi preradom drveta, jednaki onim ustanovama koje se također bave preradom drveta u smislu da su dobra konkurencija drugima, kako svojim radnicima tako i proizvodima koje proizvode.

5.3. Prikaz polustrukturiranog intervjua

Intervju s ravnateljem unaprijed je dogovoren te je proveden u njegovom uredu, a trajao je 30 minuta. Prije provedbe intervjua, pripremeljena su pitanja koja su, za potrebe lakše interpretacije i dobivanja odgovora na istraživačka pitanja, podijeljena u četiri teme. Prva tema se odnosi na kratku povijest ustanove, druga tema na osobe s invaliditetom u zaštitnoj radionici „Suvenir Arbor Sirač“, treća tema na poteškoće s kojima se ova zaštitna radionica susreće, a četvrta tema na planove za budućnost. Informacije dobivene polustrukturiranim intervjuom prikazane su na način da su navedena pitanja iz sve četiri teme, a ispod pitanja navedeni su ravnateljevi odgovori. Na kraju su izdvojene ključne informacije i zaključci dobiveni provedbom intervjua.

Slijedi prikaz tri pitanja i odgovora iz prve teme koja se odnose na kratku povijest ustanove.

1. Kada je započela s radom zaštitna radionica „Suvenir Arbor Sirač“? Koliko dugo postoji?

Ova zaštitna radionica postoji od 1974. godine, znači ima dugu tradiciju. Prvo je postojala pod nazivom „Suvenir“ pa smo tijekom godina nekoliko puta mijenjali ime ali sad smo već dugi niz godina poznati pod nazivom „Suvenir Arbor Sirač.“

2. Kada ste Vi preuzeli funkciju ravnatelja? Što ste tada zatekli?

Funkciju ravnatelja preuzeo sam 18.4.2016. godine. Zatekao sam prilično lošu situaciju u ustanovi. Bio je prisutan jedan nepovoljan splet okolnosti za ustanovu jer je bila malo zastarjela tehnologija, proizvodi koji su se proizvodili nisu bili konkurentni na tržištu. Jedan veliki problem koji sam zatekao je bio velik broj proizvoda, proizvodnja velikog broja proizvoda. Tu sada govorim iz dva aspekta, socijalni na što je naša ustanova primarno usmjerena, i gospodarski. Ovaj gospodarski aspekt ne mora patiti zbog toga što smo mi socijalna ustanova. Upravo zbog tog gospodarskog stanja, ustanova je bila pred likvidacijom. Bila je dilema osnivača, Bjelovarsko-bilogorske županije, da se ustanova eventualno, ako ne ide dalje, likvidira. Prvo i osnovno smo napravili dubinsku analizu, reviziju, vidjeli gdje su problemi – ja trenutno tada nisam bio dovoljno educiran jer to nije moje područje i nisam znao kako drvni sektor funkcionira ali uz savjete ljudi iz okolice i sličnih ustanova koji su nam rekli da smanjimo broj proizvoda, da ne proizvodimo toliko puno već da proizvodimo manji broj proizvoda u većim serijama. Pojavio se tu i malo faktor sreće, pojavio se jedan kupac iz Engleske koji je za nas saznao preko svog prokurista. Taj kupac je došao ovdje, tražio je da napravimo za njega jedan uzorak i kada je vidio kako smo ga mi napravili vrlo brzo je poslao ugovor o poslovnoj suradnji. Tada je krenulo malo na bolje. Još jedna vrlo važna stvar je da smo se javljali na sve moguće natječaje. Prijavili smo se na natječaj Fonda, tj. sada Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Taj Zavod svake godine, od 2016. godine, raspisuje natječaj na koji smo se mi mogli javiti, a kroz taj natječaj se moglo dobiti maksimalno 3 i pol milijuna kuna. Mi smo se već te godine javili na natječaj i prošli na njemu te dobili taj maksimalni iznos. S tim iznosom smo krenuli u investicije nove tehnologije. Modernizirali smo tehnologiju za proizvodnju proizvoda od drva, pokrenuli postupak izrade jedne nadstrešnice, zatim doradu pilane te velikih proizvodnih hala u kojima smo instalirali šest strojeva i ti strojevi proizvode proizvode koji se na tržištu traže.

3. Koja je osnovna djelatnost ove zaštitne radionice? Što sve proizvodite, odnosno što ste proizvodili tijekom godina?

Osnovna djelatnost je proizvodnja proizvoda od punog drva, prvenstveno drvenog namještaja. To je naša osnovna djelatnost, a kao sporedne djelatnosti imamo proizvodnju tekstilnih i platnetnih proizvoda kao što su recimo šatori za djecu, majice s tiskom kao i platnene torbe s tiskom. U ponudi još imamo i razne igračke od drva kao i namještaj za djecu od drva poput stolaca, stolića i slično. Važno je istaknuti i da naša zaštitna radionica posjeduje FSC certifikat, a taj certifikat dokazuje da u proizvodnji svojih proizvoda koristimo isključivo drvo iz obnovljivih izvora i da je drvo koje koristimo u proizvodnji kontroliranog porijekla. To znači da to drvo dolazi iz šuma u kojima se provode strogi standardi. Znači, strogi ekološki, ekonomski standardi.

Slijedi prikaz sedam pitanja i odgovora iz druge grupe pitanja koja se odnose na osobe s invaliditetom u zaštitnoj radionici „Suvenir Arbor Sirač".

1. Koliko je osoba s invaliditetom trenutno zaposleno u ovoj zaštitnoj radionici?

Trenutno imamo zaposleno 35 osoba s invaliditetom.

2. Koliko ih je zaposleno na zaštitnim radnim mjestima?

Na temelju nalaza i mišljenja Centra za profesionalnu rehabilitaciju imamo zaposlenu jednu osobu s invaliditetom na zaštitnom radnom mjestu. Ta osoba radi kao pomoćni radnik na četkarici. To je stroj koji služi za finu obradu drva četkanjem.

3. Na kojim radnim mjestima se zapošljavaju osobe s invaliditetom u ovoj zaštitnoj radionici?

Pa uglavnom na svim djelatnostima. Od primarno proizvodnje, gdje svaka osoba s invaliditetom uz sebe mora imati mentora jer ne može biti sama na stroju, ima uz sebe osobu bez invaliditeta koja mu je asistent. Iako je već toliko godina prošlo da su se osobe s invaliditetom već same naučile, same znaju posao ali praksa je da netko bude uz njih.

4. Kakva je stručna podrška pri zapošljavanju osobama s invaliditetom u ovoj zaštitnoj radionici?

S obzirom da su mnoge stvari u ovoj ustanovi bile pod poteškoćama, onda se na taj dio nije toliko pazilo. Sada konkretno s tobom računamo da će ta stručna podrška biti kudikamo bolja. Do sada su to nažalost radile nestručne osobe ali u okviru svojih maksimalnih mogućnosti su se zalagale. Iskustvo tih osoba je tu također važno, također zaposlenice u ovom

upravnom dijelu koje su također osobe s invaliditetom pa sve to dosta razumiju ali nam je ta stručna, profesionalna pomoć vrlo važna koju očekujemo dobiti s tobom.

5. Kakva je stručna podrška tijekom rada osobama s invaliditetom u ovoj zaštitnoj radionici?

Dio poslova sam radio ja jer je do sad bilo tako da ako je bilo nekih problema, ja sam svaki dan bio zadužen za rješavanje tih problema. Tu su također i imenovani radni instruktori kojih je šest u ovoj ustanovi koji pružaju podršku radnicima s invaliditetom.

6. Kakve su, prema Vašem mišljenju, osobe s invaliditetom kao radnici?

Sjajne! Možda je razlog tome što je danas vrlo teško na tržištu rada naći posao, posebno za osobe s invaliditetom jer nemaju se gdje zaposliti osim u zaštitnim radionicama ili nekim ustanovama gdje je potrebno zaposliti osobe s invaliditetom zbog kvotnog zapošljavanja. Što se tiče mog aspekta, ovdje sam četiri godine i osobno sam se uz osobe s invaliditetom naučio nekim stvarima koje nisam znao prije a to su zadovoljstvo s malim stvarima, s jednostavim stvarima, zadovoljstvo s činjenicom da si uključen u društvo, da si integriran u zajednicu, da si vrijedan i koristan, da imaš svoj posao, da radiš ono što rade i svi drugi ljudi – da dolaziš na posao, da imaš radno vrijeme, da imaš gablec, da imaš socijalni kontakt s ljudima.

7. Kakav je, prema Vašem mišljenju, odnos radnika sa i bez invaliditeta?

U početku nisam bio zadovoljan s tim odnosom jer se osjetila razlika. Pogotovo se osjetila razlika za one koji nisu osobe s invaliditetom, a rade u upravi naspram onih koje su osobe s invaliditetom a rade u pogonu. Plaće su relativno slične i cijelo vrijeme je postojao stav „Ja sam osoba s invaliditetom, radim na stroju u prašini i piljevini, a ti nisi, radiš u uredu s papirima i nije fer.“ No međutim nekako smo, to je naša invidiualna stvar, naše ustanove, na tome radili – da ne postoji diskriminacija, da i ljudi u upravi znaju svoj posao i nekad moraju biti angažirani i više nego ljudi u pogonu, da ne hvataju oni u uredu maglu. Kroz određeno vrijeme se ta klima jako promijenila. Ovdje nije lako raditi. Ali evo žena koja je dala otkaz, otišla je dalje raditi, ona dolazi posjetiti ljude ovdje u ustanovu. Ovo je javna ustanova, u javnim ustanovama zna biti ta jedna negativna klima među ljudima, pogotovo kad je puno ljudi. Ali evo ja sam ponosan na to, to je možda naša najveća vrlina što smo mi ustanova gdje je jako dobra vibra, toplo je okruženje, obiteljska atmosfera.

Slijedi prikaz dva pitanja i odgovora iz treće grupe pitanja koja se odnose na poteškoće s kojima se susreće zaštitna radionica „Suvenir Arbor Sirač“.

1. Od trenutka dolaska na poziciju ravnatelja, s kojim teškoćama ste se susretali (financijske, radna snaga...)? Na koji način te teškoće rješavate?

Zatekao sam jednu financijsku dubiozu, milijun kuna duga prema dobavljačima, 560 tisuća kuna duga prema jednom ugovoru vezano za namjenska sredstva za opremu i dug prema Hrvatskim šumama kao važnom našem suradniku. S radnom snagom smo dosta zadovoljni, imamo dosta dobrih majstora ovdje. Oni tada nisu možda bili angažirani na način na koji sam ja to očekivao, da budu malo više disperzirani, želio sam da ova firma ne ovisi o jednom čovjeku u smislu ako jedan čovjek ode na bolovanje, taj stroj ne može raditi. Malo smo prošarali ta radna mjesta, da se ljudi nauče raditi na drugim strojevima tako da je to ujedno i odgovor kako smo te poteškoće riješavali. Financijske poteškoće smo riješavali s novim poslovima, novim ugovorom sa Zavodom za vještačenje i time smo počeli ostvarivati dodatnu vrijednost i tako polako riješavali financijsku dubiozu. To je trajalo skoro tri godine da se ta financijska situacija riješi. Još jedna stvar koju sam zatekao je ta da su kasnile plaće. Dvije plaće ukupno nisu bile isplaćene tako da je bio velika financijska dubioza. Mi smo sad likvidni, pozitivni. Prošle godine smo poslovali sa 70 i nešto tisuća kuna plusa, a ovu godinu ćemo sa milijun i pol kuna i to u ovoj kriznoj situaciji.

2. Kako su te teškoće utjecale na radnike, njihove odnose? Je li to možda utjecalo na odnos Vas kao ravnatelja i radnika? Ako da, kako?

Pa da, ja mislim da sam se dosta emotivno u to uključio. Mislim da je svaki posao jedan dio strasti i da ga moraš raditi otvoreno. Mislim da sam možda čak i ovdje najviše i naučio pa se to uspjelo i vratiti jer sam vidio da je prilično iskren odnos ovdje što je mene kao ravnatelja i osobu bez invaliditeta zapravo pozitivno iznenadilo. Čak sam se zaprepastio koliko smo mi svi komplicirani, ljuti i nesretni, nesvjesni što zapravo imamo i koliko široko gledamo. Sve poteškoće koje su radnici imali su mogli iskomunicirati sa mnom – rješavali smo i osobne probleme, probleme na poslu i slično.

Znači vi kad ste došli kao ravnatelj, prihvatili su vas?

Jesu, jako su me prihvatili. Poznavali su me od prije jer sam ja tu bio u funkciji predsjednika uprave vijeća i kao zamjenik župana sam se bavio problemom Suvenir Arbora i znali su još tad da sam se uvijek jako angažirao i da mi je stalo. Ne samo zato što je to javna ustanova i javna funkcija već zato što je to selo u kojem sam odrastao, dok su moji roditelji bili u Njemačkoj ovdje me rodbina čuvala tako da imam i neku osobnu vezu s ovim selom i baš sam bio jako vezan za cijelu situaciju.

Slijedi prikaz četiri pitanja i odgovora iz četvrte ujedno i zadnje grupe pitanja, a koja se odnose na planove za budućnost.

1. Koji su planovi za budućnost? U što će sljedeće ulagati, kakvi su planovi?

Mi smo u zadnjih tri i pol-četiri godine uložili preko 14 milijuna kuna u nove tehnologije, novu opremu, nove zgrade, u odsis [13]koji je vrlo važan kako bi ljudi imali normalne radne uvjete. Zadnja investicija je bila u solarne panele kojima nastojimo godišnje prilično uštediti, oko 200 tisuća kuna na račune za struju, što želimo reinvestirati u materijalna prava radnika i njihove bolje radne uvjete, opremu i sve ostalo. Planovi su nam sad preuređenje kuće preko puta ustanove u koje želimo smjestiti nekoliko naših radnika koji nemaju riješeno stambeno pitanje, to sad nekako čekamo proljeće da krenemo uređivati dvorište i kuću. U ovom drugom dijelu, želimo nabaviti još nešto malo opreme, možda postavljanje plastenika za proizvodnju hrane što bi bilo proširenje djelatnosti, to bi bila poljoprivredna djelatnost što je moja želja odavno bila. Imamo energente kojima možemo grijati plastenik. To je neki mali dodatak koji je naša osobna želja.

2. Kako, prema Vašem mišljenju, unaprijediti rad osoba s invaliditetom u zaštitnim radionicama?

Najbolje i najviše, a to smo se naučili u ovom razdoblju, to je edukacija. Edukacija osoba s invaliditetom, izobrazba, stjecanje novih znanja, ospoboljavanje na radnom mjestu, proširenje tog znanja na radnom mjestu. Znači najviše u čemu smo dobili je kada smo nekog educirali, kako osobe s invaliditetom tako i osobe bez invaliditeta – te edukacije su se uvijek najviše isplatile. Edukacija je vrlo važna jer ljudi sami po sebi postaju svjesni samih sebe, postaju svjesni situacije u kojoj jesu, ulažu u sebe i nijedna oprema, nijedan stroj, nijedan uređaj nije važan kao ulaganje novca u zaposlenike jer oni su zapravo najveća vrijednost (ove) ustanove. I u vrijeme kad nije bilo dobro, njihovim rukama smo uspjeli preživjeti. Jer stroj sam po sebi kad ga ugasiš je mrtva priroda.

3. Kako, prema Vašem mišljenju, unaprijediti odnos radnika s invaliditetom i onih bez invaliditeta u zaštitnim radionicama?

Isti odgovor, edukacija jednih i drugih. Ono na čemu sam ja posebno inzistirao kao ravnatelj, što je bilo primarno je međusobno i uzajamno poštovanje. Ovdje smo osam sati, ovdje smo

[13] Odsis se odnosi na sustav ventilacije koji služi za odvod prašine i piljevine iz pogona.

pola svjesnog dana i u tih osam sati ako nema poštovanja među ljudima, ako jedni drugima okrećemo leđa onda nema pomoći, nema spasa. Gdje god bi došao i kad bi imao priliku upravljati ustanovama, na tom bi najviše radio. Čak i pod time da se ljudi kažnjavaju na početku ako to ne mogu prihvatiti. Poštovanje jednih prema drugima, jedno prema drugome imati odnos koji ne mora biti prijateljski ali mora biti korektan. Jer ako zli jezici odrade puno štete, onda nema spasa na cesti. Ako mi radimo ovdje problem, onda je to na cesti udvostručeno.

4. Što biste mi još željeli reći, a da Vas nisam pitala?

Želio bih reći da što prije ovo napraviš i da to položiš i da diplomiraš da možemo sjesti ovdje i razgovarati konkretno!! Haha

Nakon prikaza polustrukturiranog intervjua provedenog s ravnateljem ustanove, slijede najbitnije informacije i zaključci dobiveni ovim intervjuom. Naime, po dolasku na funkciju ravnatelja, sadašnji ravnatelj je zatekao poprilično lošu situaciju koja se konkretno odnosila na zastarjelu tehnologiju, proizvodnju brojnih i različitih proizvoda koji nisu konkurentni na tržištu, dugovanja prema važnim partnerima i dobavljačima te neisplaćene zadnje dvije plaće radnicima. Ravnatelj je vođen savjetima drugih sličnih ustanova i stručnijih kolega napravio dubinsku analizu ove zaštitne radionice kako bi vidio koji sve problemi postoje te na koji način će ih se riješiti. Prvi koraci koje su poduzeli kako bi se riješili nastali problemi bili su prijava na razne natječaje koji se raspisuju za ovakvu vrstu ustanova te dobivanje novca od tih natječaja koji se onda ulagao u nabavku novih strojeva, nove tehnologije, novih proizvodnih prostora što je sve doprinjelo poboljšanju uvjeta rada. Isto tako, u ovoj zaštitnoj radionici su već bile zaposlene osobe koje su dobro poznavale drvnu industriju, ti zaposlenici su svojevrsni majstori kako ih ravnatelj naziva, stoga su upravo oni dispenzirani po pogonu kako bi bili mentori drugim zaposlenicima te kako bi drugi zaposlenici od njih mogli učiti i samim time bolje obavljati svoj posao. Nadalje, uvelike su pomogle i edukacije na koje su zaposlenici ove zaštitne radionice odlazili. Da nema zaposlenika, ne bi bilo koristi niti od novih tehnologija, novih strojeva u koje se uložilo i kako i sam ravnatelj navodi, najviše se isplati onda kada se ulaže u zaposlenike jer su upravo oni nositelji čitave proizvodnje pa može se reći i čitave zaštitne radionice u kojoj rade. Iz razgovora s ravnateljem vidljivo je i koliko je važno raditi na dobrim odnosima među zaposlenicima. Taj odnos ne mora nužno biti prijateljski, ali svi zaposlenici se međusobno moraju poštovati jer ako su loši odnosi među zaposlenici, tada se to osjeti i u samoj proizvodnji. Vrlo je važno riješavati sve probleme koje zaposlenici imaju, bilo da se radi o privatnim ili poslovnim problemima. U svemu tome je

vrlo važna stručna podrška. Iako u ovoj zaštitnoj radionici nema stručnjaka edukacijsko rehabilitacijskog profila, ravnatelj i njegovi suradnici su taj aspekt provodili najkvalitetnije i najbolje što su mogli, vođeni svojim znanjem, iskustvom i vještinama koje posjeduju. Ova zaštitna radionica se primarno bavi proizvodnjom proizvoda od punog drva, u najvećoj mjeri drvenog namještaja. Za istaknuti je se da se osobe s invaliditetom zapošljavaju na svim radnim mjestima – od pilane pa do ureda. Smatram kako je to jedna pozitivna stvar koja šalje pozitivnu poruku u smislu da se osobe s invaliditetom mogu zapošljavati na svim radnim mjestima te da mogu napredovati u svome poslu. Iz svega navedenog je vidiljivo kako je vrlo važno da se na čelu ustanove, zaštitne radionice nalazi osoba koja će znati prepoznati probleme koji postoje, ali i koja će znati zatražiti pomoć i savjet onda kada treba. Isto tako, vrlo je važno ulagati u modernizaciju, strojeve i tehnologiju ali još je važnije ulagati u zaposlenike, njihove edukacije, poboljšavati međuljudske odnose. Upravo će ulaganje u obje sfere uroditi plodom i dovesti do uspjeha i ostvarenja ciljeva. To je vidljivo i u primjeru ove zaštitne radionice koja je do prije par godina bila pred zatvaranjem zbog velikih financijskih poteškoća i zastarjele tehnologije, a sada su likvidni i pozitivni, zapošljavaju novu radnu snagu i ulažu u svoju opremu. 2019. godinu su zaključili s oko 70 tisuća kuna plusa, a 2020. godinu, koja je bila krizna zbog pojave korona virusa, zaključuju s oko milijun i pol kuna plusa. Zadnje u što su investirali su solarni paneli čime se posljedično smanjuju veliki računi za struju, a samim time ostaje više novca koji će se uložiti u poboljšanje radnih uvjeta, opremu, strojeve... Isto tako, u ovoj godini planiraju urediti kuću koja se nalazi preko puta zaštitne radionice u koju će se moći smjestiti nekoliko zaposlenika koji nemaju riješeno stambeno pitanje. Svakako je pohvalno što je ova zaštitna radionica, uz pravo vodstvo, dobru radnu snagu i kvalitetne međuljudske odnose, našla rješenje za svoje probleme i nastavila s radom.

6. ZAKLJUČAK

Kada se govori o osobama s invaliditetom i zapošljavanju, osobe s invaliditetom predstavljaju „osjetljivu“ i teško zapošljivu skupinu ljudi. U Republici Hrvatskoj je prisutan prilično velik broj nezaposlenih osoba s invaliditetom, ali pozitivno je što se raznim propisama i mjerama aktivne politike ta brojka nastoji što više smanjiti. Dugotrajna nezaposlenost kod svih osoba može dovesti do pada samopouzdanja, gubitka osjećaja koristi i doprinosa društvu, socijalnoj izolaciji, usamljenosti. Budući da su brojna istraživanja pokazala kako su društveni stereotipi, negativni stavovi i predrasude prema osobama s invaliditetom jedan od najčešćih razloga nezaposlenosti tih osoba, vrlo je važno raditi na promjeni takvog negativnog stava društva te na taj način poboljšati položaj osoba s invaliditetom u društvu i omogućiti im da se osjećaju kao ravnopravni članovi društva u kojem žive. Vrlo važnu ulogu u ovome, osim zakonodavstva i nadležnih institucija i tijela, imaju i uduge koje se zalažu za prava osoba s invaliditetom ali i primjeri pozitivne prakse kada se govori o zapošljavanju osoba s invaliditetom.

Cilj ovog rada bio je prikazati čime se bavi zaštitna radionica „Suvenir Arbor Sirač“, kakvi su radni uvjeti i međuljudski odnosi te prikazati smjernice za unaprijeđenje rada ove zaštitne radionice iz perspektive radnika s invaliditetom i onih bez invaliditeta te ravnatelja. Uvidom u rezultate istraživanja, ova zaštitna radionica se se pokazala kao primjer pozitivne prakse zapošljavanja osoba s invaliditetom. Rezultati su pokazali kako su osobe s invaliditetom, zaposlenici ove zaštitne radionice, prije svega jako dobro prihvaćene od strane osoba odnosno zaposlenika bez invaliditeta. Gotovo svi sudionici istraživanja navode kako su u dobrim, pa čak i prijateljskim odnosima, da vlada pozitivna klima, a ravnatelj navodi kako su svi kao jedna velika obitelj. Zaposlenici s invaliditetom su u velikoj mjeri zadovoljni uvjetima na svom radnom mjestu, vole posao koji obavljaju, zadovoljni su i ponosni što rade. Navode mnoge prednosti rada u zaštitnoj radionici kao što je rad bez norme, a samim time i bez pritiska, rad u samo jednoj smjeni bez rada vikendom, dobri odnosi s kolegama s invaliditetom ali i s kolegama bez invaliditeta, prihvaćenost od strane kolega, opuštena i prijateljska atmosfera. Zaposlenici bez invaliditeta također navode kako se na svom radnom mjestu osjećaju ugodno, odnosno da im ne smeta što rade s osobama s invaliditetom. Mnogi od njih su sklopili prijateljske odnose sa svojim kolegama s invaliditetom, za njih smatraju da su marljivi, vrijedni i pouzdani zaposlenici. Isto tako smatraju kako zapošljavanje osoba s invaliditetom u pozitivnom svjetlu prikazuje ustanovu koja ih zapošljava, u smislu da poslovni partneri, a i društvo, pozitivno gledaju na takve ustanove.

Naravno, zaposlenici su imali i neke prijedloge za unaprijeđenje rada ove zaštitne radionice. Zaposlenici s invaliditetom su najčešće navodili kako bi bilo dobro nabaviti nove strojeve, novu opremu, bolje grijati pogon preko zime, smanjiti razinu buke. Jedan manji broj zaposlenika s invaliditetom je naveo kako bi bilo dobro povećati plaće, posebice onima koji obavljaju zahtjevniji posao i imaju više radnog staža. Isto tako navode kako, bez obzira što vlada relativno dobra atmosfera, i dalje postoje neke nesuglasice, ponekad se manje cijeni mišljenje zaposlenika s invaliditetom i slično. I u ovom području vide prostora za napredak, primarno kroz češće razgovore sa zaposlenicima, i onih s invaliditetom i onih bez invaliditeta, jer navode kako jedan „obični“ radnik zaista može imati dobra razmišljanja i ideje o tome kako unaprijediti rad ustanove u kojoj radi. I zaposlenici bez invaliditeta navode kako bi bilo dobro još više poraditi na međuljudskim odnosima zaposlenika ove zaštitne radionice kroz različite radionice, grupna druženja i slično. Isto kao i zaposlenici s invaliditetom, zaposlenici bez invaliditeta navode kako bi stručni radnici trebali više razgovarati sa zaposlenicima te da bi općenito trebalo unaprijediti stručnu podršku u ovoj zaštitnoj radionici.

Kroz intervju s ravnateljem saznaje se kako je i on svjestan nekih nedostataka koje su naveli i zaposlenici. Svjestan je da je stručna podrška dosta manjakava u smislu da ju obavljaju nestručne osobe ali osobe koje imaju zaista veliko iskustvo, kako radno tako i osobno, neke od njih su i same osobe s invaliditetom te mogu malo bolje razumijeti zaposlenike s invaliditetom i probleme koje imaju. Intervju je pokazao da ova zaštitna radionica postiže zaista pozitivne rezultate, svakodnevno radi na ulaganju i u svoje zaposlenike i u opremu i strojeve. Postoje mnogi planovi za budućnost čijom će se realizacijom unaprijediti radni uvjeti kako bi zaposlenicima ove zaštitne radionice bilo što ugodnije na njihovim radnim mjestima. S obzirom na sve navedeno, svi zaposlenici i ravnatelj, koji je možda i najvažnija osoba u provođenju promjena, svjesni su nedostataka koji postoje i vide prostor za napredak. Stoga se kroz prikaz rada, djelatnosti i međuljudskih odnosa zaštitne radionice „Suvenir Arbor Sirač“ može zaključiti kako je ova ustanova zaista primjer pozitivne prakse zapošljavanja osoba s invaliditetom.

7. LITERATURA

1. Babić, Z., Leutar, Z. (2010) Položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada Republike Hrvatske. *Socijalna ekologija*, 19/2, str. 195-214. https://hrcak.srce.hr/59831 (28.6.2020.)

2. Cvitković, D., Kiš-Glavaš, L., Bratković, D. (2019) Dobrobiti zapošljavanja osoba s invaliditetom – perspektiva osoba s invaliditetom, njihovih obitelji i suradnika, U: Kiš-Glavaš, L., Bratković, D. (ur.): Izvješće o provedbi projekta „Društveno-ekonomska dobrobit zapošljavanja osoba s invaliditetom u trgovačkim društvima grupe Calzedonia u Hrvatskoj“, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet, Sveučilište u Zagrebu, Znanstveni niz, knjiga 25, ISBN: 978-953-6418-97-8, str. 71-111, pregledni rad

3. Deklaracija o pravima osoba s invaliditetom: Narodne novine, br. NN 47/05.

4. Državni zavod za statistiku (2011) Popis stanovništva 2011., Kontigenti stanovništva po gradovima/općinama. https://www.dzs.hr/hrv/censuses/census2011/results/htm/H01_01_03/h01_01_03_zup07.html (27.1.2021.)

5. Gruičić, L. (2019) *Društveno-ekonomska dobrobit zapošljavanja osoba s invaliditetom za poduzeće*. Diplomski rad. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

6. Hedona d.o.o. (2020) O nama. https://hedona.hr/o-nama/ (26.1.2021.)

7. Hrvatski zavod za javno zdravstvo (2019) Izvješće o osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj. https://www.hzjz.hr/wp-content/uploads/2019/05/Osobe_s_invaliditetom_2019.pdf (8.1.2021.)

8. Hrvatski zavod za zapošljavanje (2020) Izvješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 1. siječnja do 31. prosinca 2020. godine. https://www.hzz.hr/content/stats/statistike-invalidiitet/hzz-izvjece-zaposljavanje-invaliditet-OSI-01012020-311220.pdf (26.1.2021.)

9. Ivančica d.d. Radna jedinica za zapošljavanje osoba s invaliditetom (n.d.) O nama. https://www.ivancica.hr/tvornica/o-nama (26.1.2021.)

10. Kiš-Glavaš, L. (2009) Aktivnosti i prepreke u zasnivanju radnog odnosa za osobe s invaliditetom. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 45/1, str. 63-27. https://hrcak.srce.hr/45633 (29.6.2020.)

11. Kiš-Glavaš, L., Bratković, D., Cvitković, D. (2019) O istraživanju, radu i zapošljavanju osoba s invaliditetom, U: Kiš-Glavaš, L., Bratković, D. (ur.): Izvješće o provedbi projekta „Društveno-ekonomska dobrobit zapošljavanja osoba s invaliditetom u trgovačkim društvima grupe Calzedonia u Hrvatskoj“, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet, Sveučilište u Zagrebu, Znanstveni niz, knjiga 25, ISBN: 978-953-6418-97-8, str. 7-47, pregledni rad

12. Kiš-Glavaš, L., Majsec Sobota, V., Sokač, K., Gavrilović, A., Sobota, I. (2008) Zapošljivost nezaposlenih osoba s invaliditetom. Program Ujedinjenih naroda za razvoj (UNDP) u Hrvatskoj, Zagreb (izvješće o Projektu). Zagreb, ISBN 978-953-7429-09-6

13. Kiš-Glavaš, L., Sokač, K. (2006) Istraživanje stavova poslodavaca o zapošljavanju osoba s invaliditetom. Međunarodni znanstveni i stručni skup Rehabilitacija – stanje i perspektive djece s teškoćama u razvoju i osoba s invaliditetom, Centar za rehabilitaciju Rijeka, Rijeka, 12.-13. listopada, Zbornik radova, str. 56-64

14. Kozjak, A., Lapat, G. (2018) Mišljenja poslodavaca o zapošljavanju osoba s invaliditetom. *Andragoški glasnik*, 22/2 (37), str. 35-44. https://hrcak.srce.hr/224432 (30.06.2020.)

15. Krokoteks d.o.o. (2018) Tvrtka. https://www.krokoteks.hr/o-nama-2/tvrtka/ (26.1.2021.)

16. Labtex d.o.o. (2017) O nama. https://labtex.hr/ (26.1.2021.)

17. Lada d.o.o. (2018) O nama. https://www.lada.hr/o-nama.html (26.1.2021.)

18. Leutar, Z., Buljevac, M. (2010) Zaposlenost osoba s invaliditetom u Hrvatskoj i zemljama Europske unije. *Društvena istraživanja*, 21/1 (115), str. 79-100. https://hrcak.srce.hr/79635 (28.6.2020.)

19. Leutar, Z., Milić Babić, M. (2008) Pravo na rad i osobe s invaliditetom u Hrvatskoj. *Sociologija i prostor*, 46/2 (180), str. 161-186. https://hrcak.srce.hr/27357 (29.6.2020.)

20. Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., Karon, L. (2018). A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of occupational rehabilitation*, 28, str. 634-655. https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/93886/3/A%20systematic%20review%20benefits_TSpace.pdf (26.6.2020.)

21. Perić, I. (2006) *Prednosti i nedostaci ankete*. Metodološki esej. Split: Sveučilište u Splitu, Filozofski fakultet

22. Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom: Narodne novine, br. NN, 75/18.

23. Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom: Narodne novine, br. NN 75/18.

24. Pravilnik o zaštitnim radionicama i integrativnim radionicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom: Narodne novine, br. NN, 75/18.

25. Rimac, I., Ogresta, J. (2012) Etički standardi primjene fokusnih grupa u istraživanju nasilja nad djecom u obitelji. *Ljetopis socijalnog rada*, 19 (3), str. 479-514

26. Srednja strukovna škola Varaždin (2018) Zaštitna radionica. https://sss-vz.hr/zastitna-radionica/ (26.1.2021.)

27. Stanić, M. (2015) *Priručnik za strukturirani i polustrukturirani intervju*. Diplomski rad. Rijeka: Sveučilište u Rijeci, Ekonomski fakultet

28. Šverko, B., Galić, Z. (2009) Kvaliteta radnog života u Hrvatskoj: subjektivne procjene tijekom posljednjih 15 godina. U: Franičević, V., Puljiz, V. (ur.): *Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti*, Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb. ISBN 978-953-270-037-4, str. 197-223

29. Tekop Nova - ustanova za zapošljavanje osoba s invaliditetom (n.d.) Tekop Nova. https://tekop-nova.hr/ (26.1.2021.)

30. Tvrtke.hr (n.d.) Hrast-Export Puklavec d.o.o. https://www.tvrtke.hr/donji-martijanec/drvo-i-proizvodi-od-drva/hrast-export-puklavec (26.1.2021.)

31. URIHO Zagreb – ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (2017) Misija, vizija strategija. https://uriho.hr/misija-vizija-strategija/ (27.1.2021.)

32. Ustanova DES (2016) Povijest Ustanove DES. http://des.hr/o-nama/povijest-ustanove-des (26.1.2021.)

33. Ustanova Suvenir Arbor (2018) O nama. https://suvenir-arbor.hr/o-nama/ (27.1.2021.)

34. Ustav Republike Hrvatske: Narodne novine, br. 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14.

35. Zakon o Hrvatskom registru o osobama s invaliditetom: Narodne novine, br. NN 64/01.

36. Zakon o mirovinskom osiguranju: Narodne novine, br. NN, 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18.

37. Zakon o potvrđivanju Konvencije o pravima osobama s invaliditetom i Fakultativnog protokola uz Konvenciju o pravima osoba s invaliditetom: Narodne novine, br. NN 6/07.

38. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom: Narodne novine, br. NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20.

39. Zakon o radu: Narodne novine, br. NN 149/09.

40. Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (2018) Priručnik s preporukama za razumnu prilagodbu radnog mjesta. Zagreb, ISBN 978-953-48324-0-0

41. Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (2015) Popis zaštitnih radionica. https://www.zosi.hr/zavod/rehabilitacija/ (26.1.2021.)

42. Zavod za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom (2018) Popis integrativnih radionica. https://www.zosi.hr/zavod/rehabilitacija/ (26.1.2021.)

43. Znak tišine d.o.o. (2018) O nama. http://znaktisine.hr/onama/ (26.1.2021.)

Prilozi

Prilog 1: Anketni upitnik za zaposlenike s invaliditetom

Poštovani,

pred Vama se nalazi upitnik sastavljen za potrebe izrade diplomskog rada na temu „Zapošljavanje osoba s invaliditetom u ustanovi „Suvenir Arbor Sirač““.

Cilj ovog diplomskog rada je dobiti uvid u djelatnost i rad zaštitne radionice „Suvenir Arbor Sirač“ te prikazati promišljanja i iskustva zaposlenika s invaliditetom o zapošljavanju pod posebnim uvjetima (u zaštitnoj radionici), organizaciji rada, radnim uvjetima i međuljudskim odnosima u ovoj zaštitnoj radionici.

Uključivanjem u ovo istraživanje pružena Vam je prilika da izrazite svoje mišljenje i iznesete prijedloge koji mogu uvelike doprinijeti unaprjeđenju rada osoba s invaliditetom u zaštićenim uvjetima rada.

Sudjelovanje u istraživanju je u potpunosti dobrovoljno i anonimo te od njega možete odustati u bilo kojem trenutku. Dobiveni rezultati će se obrađivati na grupnoj razini i isključivo za potrebe izrade diplomskog rada, a Vaša imena i osobni podaci nigdje neće biti javno navedeni. Stoga Vas molim da na postavljena pitanja odgovorite posve iskreno.

Upitnik se sastoji od 31 pitanja. Za ispunjavanje ovog upitnika potrebno je 15 do 20 minuta. Za svako pitanje ponuđeni su odgovori od 1 (uopće se ne slažem) do 5 (u potpunosti se slažem). Za svako pitanje potrebno je zaokružiti samo jedan broj ispred ponuđenog odgovora!

Za sva pitanja i nedoumice oko ispunjavanja ovog upitnika možete mi se obratiti osobno ili na e-mail adresu **aselihar@gmail.com**.

Adriana Selihar

Unaprijed Vam se zahvaljujem na sudjelovanju! ☺

<u>OSOBNI PODACI:</u>

1. Spol

1. Muško
2. Žensko

2. Dob: _____ godina

3. Označite svoj stupanj obrazovanja:

1. osnovnoškolsko obrazovanje
2. trogodišnje srednjoškolsko obrazovanje
3. četverogodišnje srednjoškolsko obrazovanje
    a) gimnazijsko obrazovanje
    b) strukovno obrazovanje
4. preddiplomski studij
5. diplomski studij
6. specijalistički/doktorski studij

4. Prije zaposlenja u zaštitnoj radionici „Suvenir Arbor Sirač“, bio/bila sam zaposlen/zaposlena u drugom poduzeći/poduzećima i na drugim radnim mjestima.

DA NE

Ako da, koja su to poduzeća i radna mjesta?

_____

5. Vrsta oštećenja:

_____

6. Vrijeme nastanka oštećenja:

a) od rođenja

b) kasnije tijekom života

1. SET PITANJA: – RADNI UVJETI, ORGANIZACIJA RADA

1) Zadovoljan/Zadovoljna sam poslom koji obavljam.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

2) Osjećam se ugodno na svom radnom mjestu.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

3) Poslovi koje obavljam su mi teški.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

4) Kada trebam pomoć oko obavljanja nekog posla, tražim pomoć svojih kolega.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

5) Kada trebam pomoć oko obavljanja nekog posla, tražim pomoć svog radnog instruktora.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

6) Posao koji obavljam me umara.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

7) Moje radno mjesto je prilagođeno mojim sposobnostima.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

8) Za vrijeme pauze imam dovoljno vremena za odmor.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

9) Imam osjećaj da moje radno vrijeme jako dugo traje.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

10) Na poslu učim nove vještine koje mi pomažu da bolje obavljam svoj posao.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

11) Dobijem pohvalu kada dobro odradim svoj posao.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

12) Osjećam se ponosno jer radim.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

13) Sretan/Sretna sam što radim.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

14) Volim posao koji radim.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

15) Zadovoljan/Zadovoljna sam što sam zaposlen/zaposlena u zaštitnoj radionici.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

16) Rad u zaštitnoj radionici je za osobe s invaliditetom bolji od rada na otvorenom tržištu rada.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

17) Zadovoljan/Zadovoljna sam plaćom koju dobijem za svoj posao.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

2. SET PITANJA: – MEĐULJUDSKI ODNOSI

18) Slažem se sa svojim kolegama na poslu.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

19) Na posao dolazim s radošću.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

20) Muka mi je kad moram ići na posao.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

21) Na pauzi se družim s drugim kolegama s posla.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

22) Često se svađam sa svojim kolegama na poslu.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

23) Sprijateljio/sprijateljila sam se s mnogim svojim kolegama s posla.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

24) Volim se družiti s kolegama na poslu.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

25) Svoje slobodno vrijeme često provodim s kolegama i izvan posla.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

26) Sa svojim kolegama tijekom rada i na pauzama pričam o poslu koji obavljamo.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

27) Sa svojim kolegama tijekom rada i na pauzama pričam i o drugim stvarima u životu (npr. obitelj, hobiji...).

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

28) Imam dobar odnos sa svojim radnim instruktorom.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

29) Imam dobar odnos s ravnateljem.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

30) Često razgovaram s ravnateljem.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

31) Ako imam neki problem, tražim ravnatelja za pomoć.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

VAŠI PRIJEDLOZI:

1. Prema Vašem mišljenju, postoji li nešto u zaštitnoj radionici u kojoj radite što bi bilo dobro promijeniti? Navedite što.

2. Prema Vašem mišljenju, postoji li nešto na Vašem radnom mjestu što bi bilo dobro promijeniti? Navedite što.

3. Prema Vašem mišljenju, koji su prednosti rada u zaštitnoj radionici?

4. Prema Vašem mišljenju, koji su nedostaci rada u zaštitnoj radionici?

Prilog 2: Anketni upitnik za zaposlenike bez invaliditeta

Poštovani,

pred Vama se nalazi upitnik sastavljen za potrebe izrade diplomskog rada na temu „Zapošljavanje osoba s invaliditetom u ustanovi „Suvenir Arbor Sirač““.

Cilj ovog diplomskog rada je dobiti uvid u djelatnost i rad zaštitne radionice „Suvenir Arbor Sirač“ te prikazati promišljanja i perspektivu zaposlenika bez invaliditeta o zapošljavanju osoba s invaliditetom pod posebnim uvjetima (u zaštitnoj radionici) i međuljudskim odnosima s osobama s invaliditetom u ovoj zaštitnoj radionici te njihovoj socijalnoj integraciji.

Uključivanjem u ovo istraživanje pružena Vam je prilika da izrazite svoje mišljenje i iznesete prijedloge koji mogu uvelike doprinijeti unaprjeđenju rada osoba s invaliditetom u zaštićenim uvjetima rada.

Sudjelovanje u istraživanju je u potpunosti dobrovoljno i anonimo te od njega možete odustati u bilo kojem trenutku. Dobiveni rezultati će se obrađivati na grupnoj razini i isključivo za potrebe izrade diplomskog rada, a Vaša imena i osobni podaci nigdje neće biti javno navedeni. Stoga Vas molim da na postavljena pitanja odgovorite posve iskreno.

Upitnik se sastoji od 30 pitanja. Za ispunjavanje ovog upitnika potrebno je 15 do 20 minuta. Za svako pitanje ponuđeni su odgovori od 1 (uopće se ne slažem) do 5 (u potpunosti se slažem). Za svako pitanje potrebno je zaokružiti samo jedan broj ispred ponuđenog odgovora!

Za sva pitanja i nedoumice oko ispunjavanja ovog upitnika možete mi se obratiti osobno ili na e-mail adresu **aselihar@gmail.com**.

Adriana Selihar

Unaprijed Vam se zahvaljujem na sudjelovanju! ☺

OSOBNI PODACI:

1. Spol

1. Muško
2. Žensko

2. Dob: _____ godina

3. Označite svoj stupanj obrazovanja:

1. osnovnoškolsko obrazovanje
2. trogodišnje srednjoškolsko obrazovanje
3. četverogodišnje srednjoškolsko obrazovanje
   a) gimnazijsko obrazovanje
   b) strukovno obrazovanje
4. preddiplomski studij
5. diplomski studij
6. specijalistički/doktorski studij

4. Radni staž: _____ godina

5. Jeste li se u ustanovi „Suvenir Arbor Sirač“ prvi puta susreli s osobama s invaliditetom kao radnim kolegama?

DA NE

Ako ne, gdje ste osobe s invaliditetom prije susretali u radnom okruženju?

6. Jeste li imali osobna iskustva s osobama s invaliditetom u privatnom životu (primjerice, u obitelji, tijekom školovanja i slično)?

<u>1. SET PITANJA: - OSOBE S INVALIDITETOM I ZAPOŠLJAVANJE</u>

U nastavku slijedi nekoliko tvrdnji vezanih za zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom. Pročitajte svaku tvrdnju i odlučite se za jedan od ponuđenih brojeva ispod tvrdnje s obzirom na svoj stav o navedenoj tvrdnji.

1) Sve osobe s invaliditetom imaju pravo na zapošljavanje.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

2) Neke osobe s invaliditetom se ne mogu zaposliti.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

3) Zapošljavanje osoba s invaliditetom dovodi do smanjenja predrasuda u društvu.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

4) Zapošljavanje osoba s invaliditetom pozitivno utječe na poslovanje poduzeća.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

5) Zapošljavanje osoba s invaliditetom povećava ugled poduzeća.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

6) Osobe s invaliditetom na radnom mjestu obavljaju jednostavnije poslove.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

7) Osobama s invaliditetom je na radnom mjestu potrebna stalna pomoć i nadzor.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

8) Pomoć koja je potrebna osobama s invaliditetom na radnom mjestu ometa druge radnike u obavljanju posla.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

9) Nije isplativo zapošljavati osobe s invaliditetom zbog troškova prilagodbe radnog mjesta.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

10) Osobe s invaliditetom su marljivi radnici.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

11) Osobe s invaliditetom su pouzdani radnici.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

12) Osobama s invaliditetom je potrebno češće ponavljati upute za obavljanje nekog posla.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

13) Od osoba s invaliditetom se manje očekuje u usporedbi s osobama bez invaliditeta na istom radnom mjestu.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

14) Osobe s invaliditetom imaju manju odgovornost u usporedbi s osobama bez invaliditeta na istom radnom mjestu.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

15) Osobe s invaliditetom čine više pogrešaka u radu od osoba bez invaliditeta.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

16) Zapošljavanje utječe na poboljšanje kvalitete života osobe s invaliditetom.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

17) Zapošljavanjem osoba s invaliditetom unaprijeđuju se njihova prava.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

2. SET PITANJA: - ODNOSI S KOLEGAMA S INVALIDITETOM

18) Slažem se sa svojim kolegama s invaliditetom na poslu.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

19) Na pauzi se družim s kolegama s invaliditetom.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

20) Na pauzi se družim samo s kolegama bez invaliditeta.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

21) Često se svađam sa svojim kolegama s invaliditetom s posla.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

22) Sprijateljio/sprijateljila sam se s mnogim svojim kolegama s invaliditetom s posla.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

23) Svoje slobodno vrijeme često provodim s kolegama s invaliditetom i izvan posla.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

24) Sa svojim kolegama s invaliditetom tijekom rada i na pauzama pričam o poslu koji obavljamo.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

25) Sa svojim kolegama s invaliditetom tijekom rada i na pauzama pričam i o drugim stvarima u životu (npr. obitelj, hobiji...).

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

26) Sa svojim kolegama s invaliditetom ne mogu pronaći zajedničku temu za razgovor.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

27) Nije mi ugodno na radnom mjestu jer radim s osobama s invaliditetom.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

28) Često moram ispravljati greške svojih kolega s invaliditetom što mi smeta.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

29) Ukoliko kolega s invaliditetom treba pomoć na radnom mjestu, pomognem mu/joj.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

30) Ne znam kako pristupiti kolegi s invaliditetom i započeti razgovor.

5 u potpunosti se slažem

4 djelomično se slažem

3 ne mogu procijeniti

2 djelomično se ne slažem

1 uopće se ne slažem

VAŠA RAZMIŠLJANJA:

1. Prema Vašem mišljenju, koje su prednosti zapošljavanja osoba s invaliditetom u zaštitnoj radionici:

A) za osobu s invaliditetom

B) za zaštitnu radionicu?

2. Prema Vašem mišljenju, koji su nedostaci zapošljavanja osoba s invaliditetom u zaštitnoj radionici:

A) za osobu s invaliditetom

B) za zaštitnu radionicu?

3. Prema Vašem mišljenju, postoji li nešto u zaštitnoj radionici u kojoj radite što bi bilo dobro promijeniti, a što bi unaprijedilo rad osoba s invaliditetom na njihovom radnom mjestu? Navedite što.